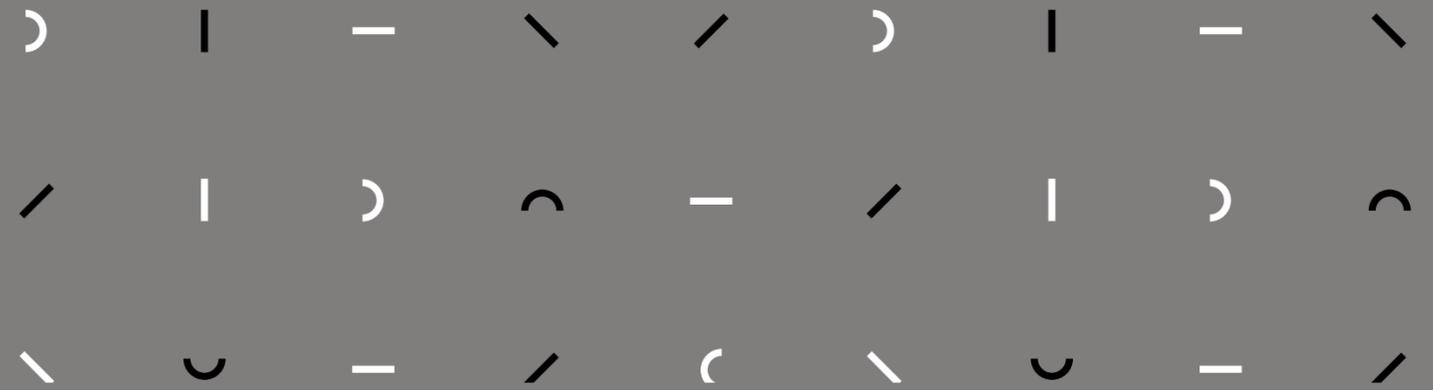


Diagnóstico de Cultura



¿Qué es Cultura?

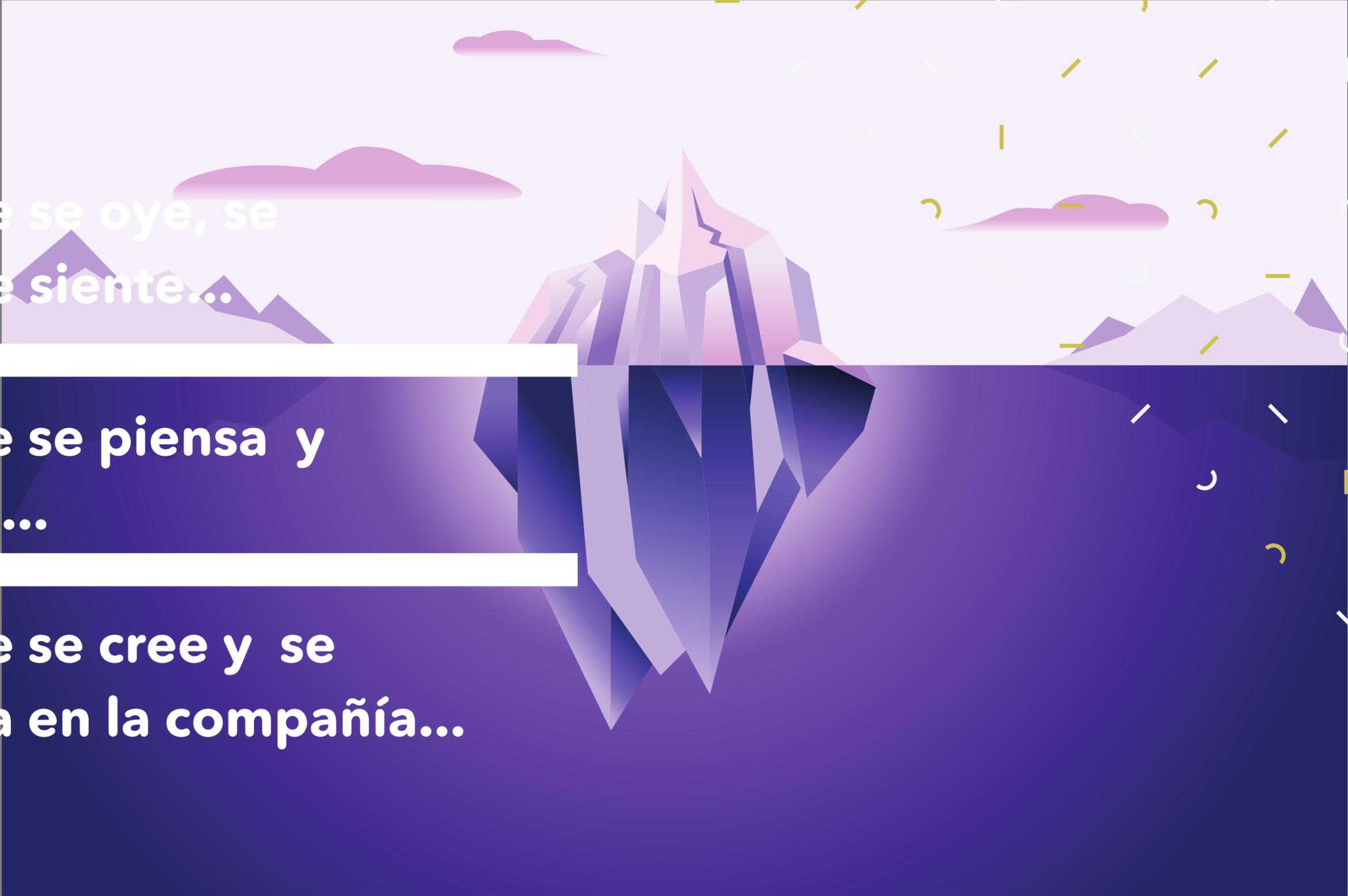
DEFINICIÓN

La cultura es un patrón de suposiciones tácitas compartidas que es aprendido por un grupo al resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado...

En resumen, la forma como nos comportamos en el día a día de la compañía... cuando nadie nos está mirando



CULTURE

An illustration of an iceberg floating in a dark blue sea. The tip of the iceberg is visible above the water line, while a much larger, jagged portion is submerged below. The sky is light purple with a few clouds. The background of the slide is dark grey with decorative white and yellow geometric shapes (lines, curves, dashes) scattered across it.

Lo que se oye, se
ve y se siente...

Lo que se piensa y
valora...

Lo que se cree y se
cuenta en la compañía...

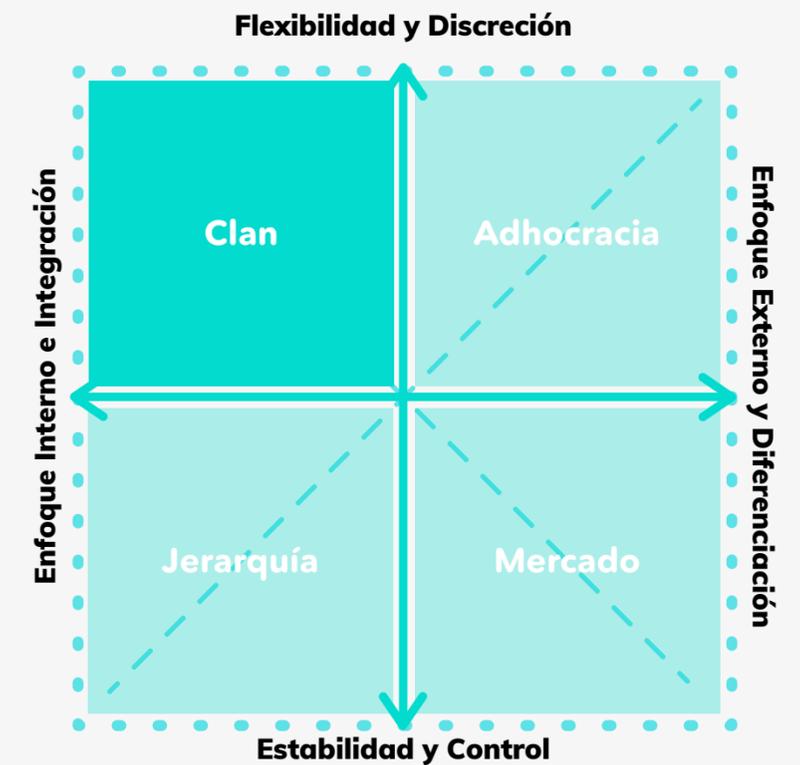


Flexibilidad y Discreción



Tipos de Cultura

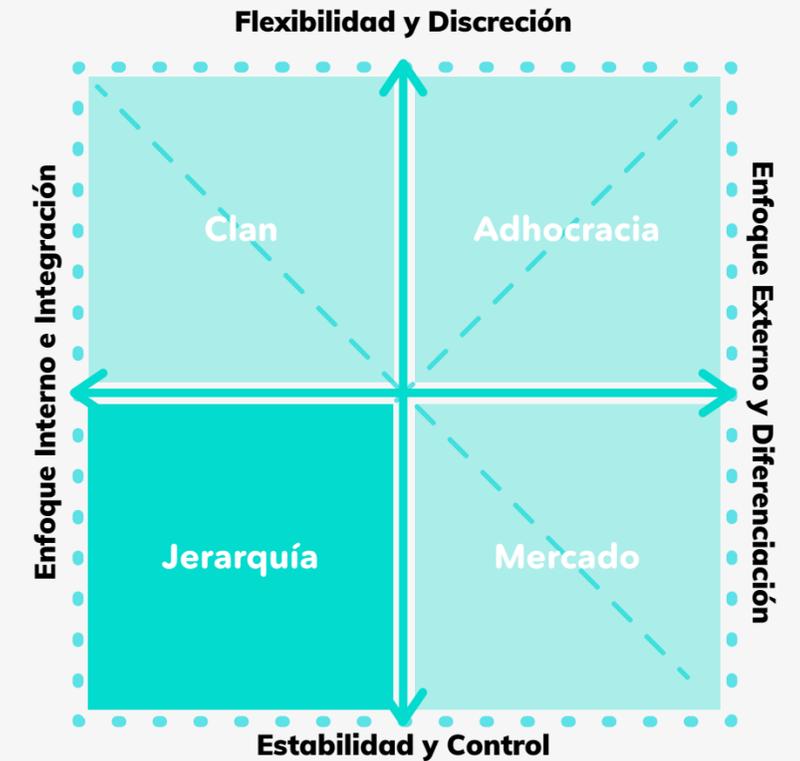
Es un lugar agradable para trabajar donde las personas comparten mucho de sí mismas. Es como una familia extensa. Se piensa en los líderes como mentores y quizás incluso como figuras paternales. La organización se mantiene unida por la lealtad y la tradición. El compromiso es alto. La organización enfatiza el beneficio a largo plazo del desarrollo individual, siendo importante una alta cohesión y moral. El éxito se define en términos de clima interno y preocupación por las personas. La organización da mucha importancia al trabajo en equipo, la participación y el consenso.



Colaborativa
Mentor



Se caracteriza por ser un lugar de trabajo formalizado y estructurado. Los procedimientos gobiernan lo que hace la gente. Los líderes son eficaces, buenos coordinadores y organizadores del trabajo del equipo. Mantener un buen funcionamiento de la organización es muy importante. Las preocupaciones a largo plazo de la organización son la estabilidad, la previsibilidad y la eficiencia. Las reglas formales, los procedimientos claros y estructurados y las políticas mantienen unida a la organización



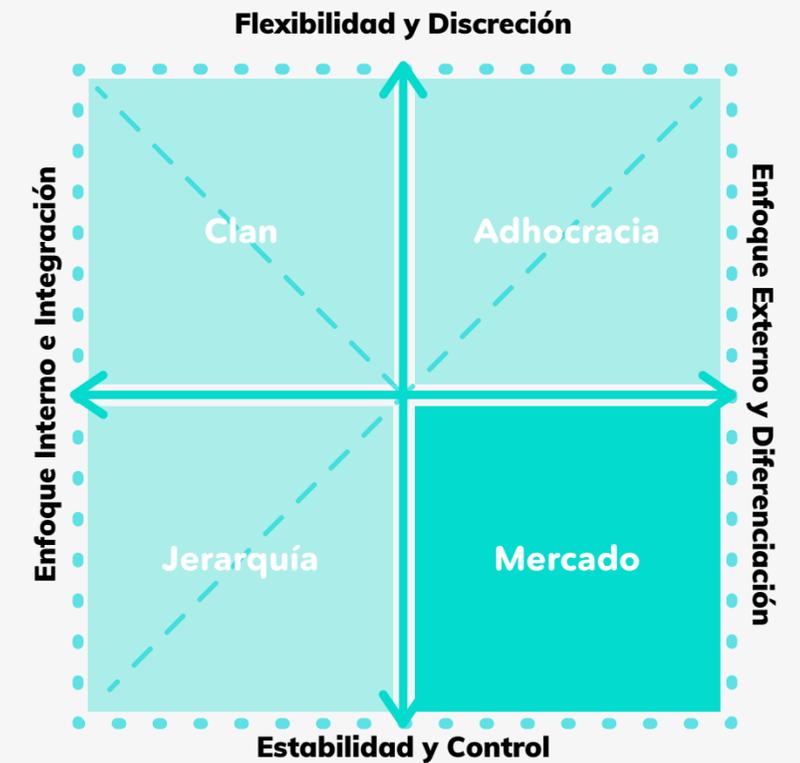
Controladora



Coordinador



Es un lugar de trabajo orientado a los resultados. Los líderes son muy retadores y competitivos, son duros y exigentes. El pegamento que sujeta a la organización es un énfasis en ganar y quien no lo logró es excluido y cambiado rápidamente. La preocupación a largo plazo es implementar acciones competitivas y el logro de metas y objetivos ambiciosos. El éxito se define en términos de participación de mercado y penetración del mismo. Es importante superar a la competencia y tener el liderazgo del mercado.



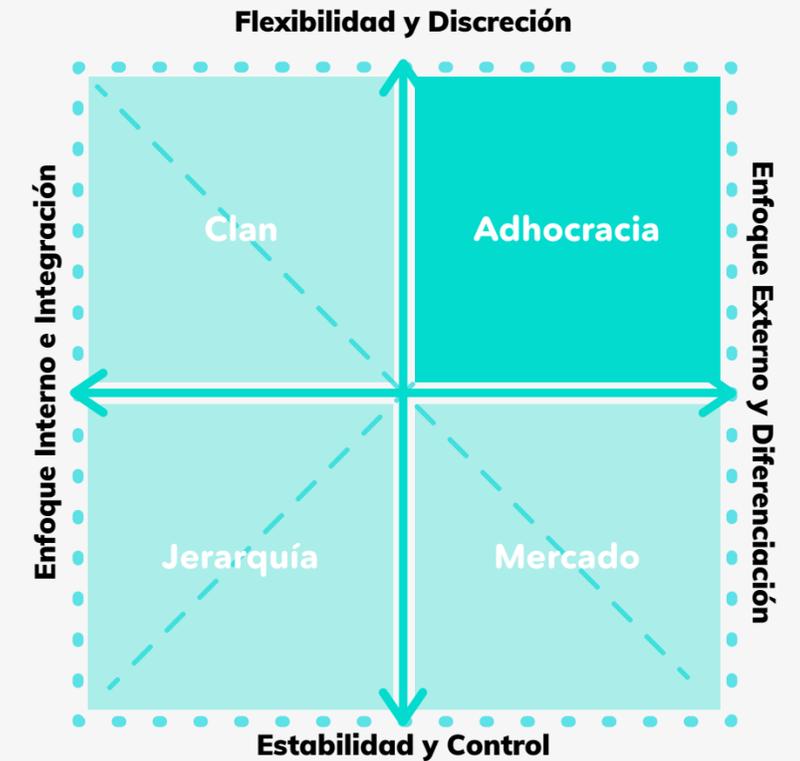
Competitiva



Productor



Es un lugar de trabajo dinámico, emprendedor y creativo. La gente busca sobresalir y tomar riesgos. El liderazgo es visionario, innovador y orientado al riesgo. El pegamento que mantiene unida a la organización es el compromiso con la experimentación y la innovación. El énfasis está en estar a la vanguardia de nuevos conocimientos, productos y servicios. La poca resistencia al cambio y la disposición a afrontar nuevos desafíos es importante. El énfasis a largo plazo está en el crecimiento rápido. Éxito significa producir productos y servicios únicos y originales.



Creativa

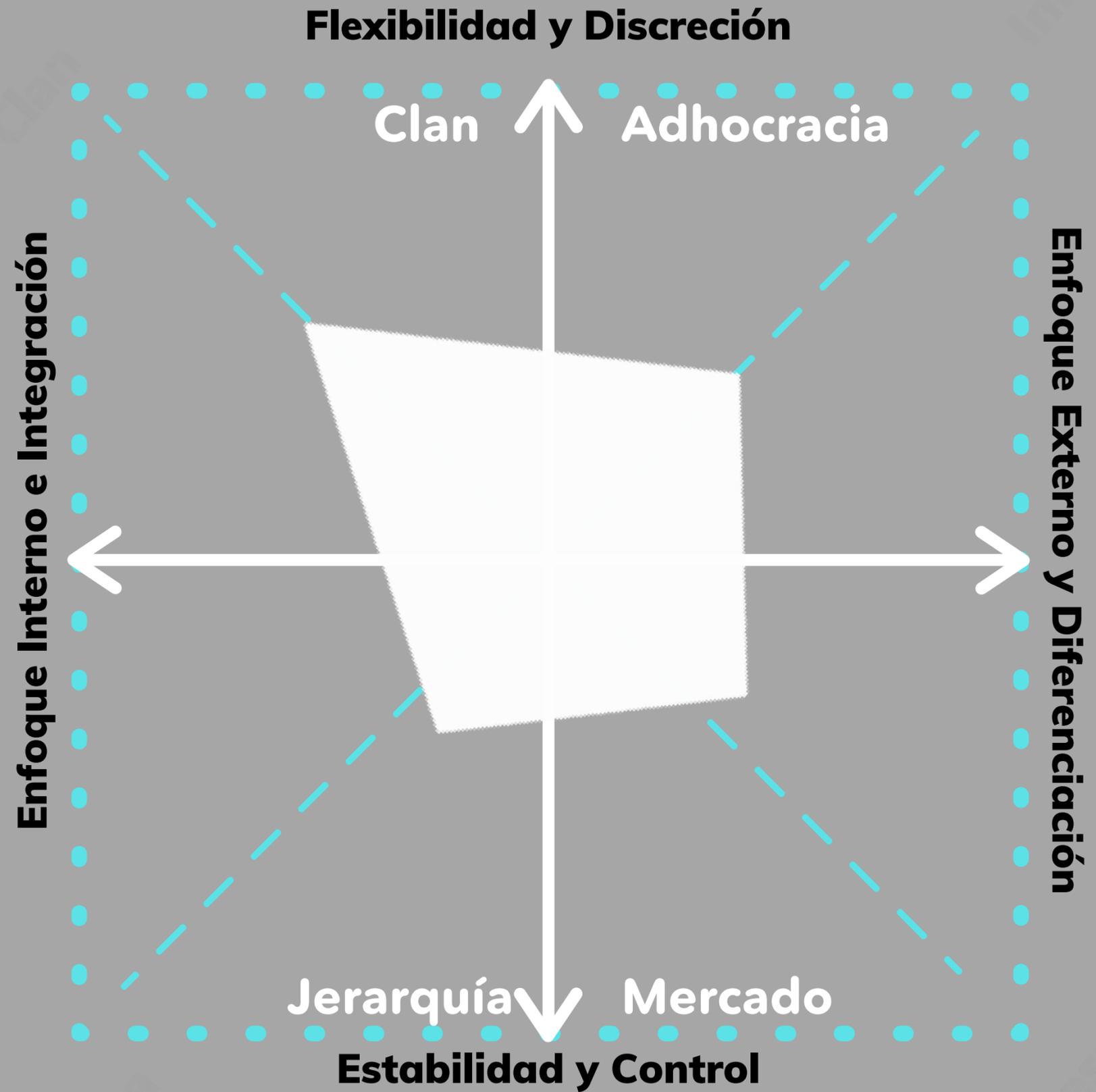


Innovador



Victoria MU

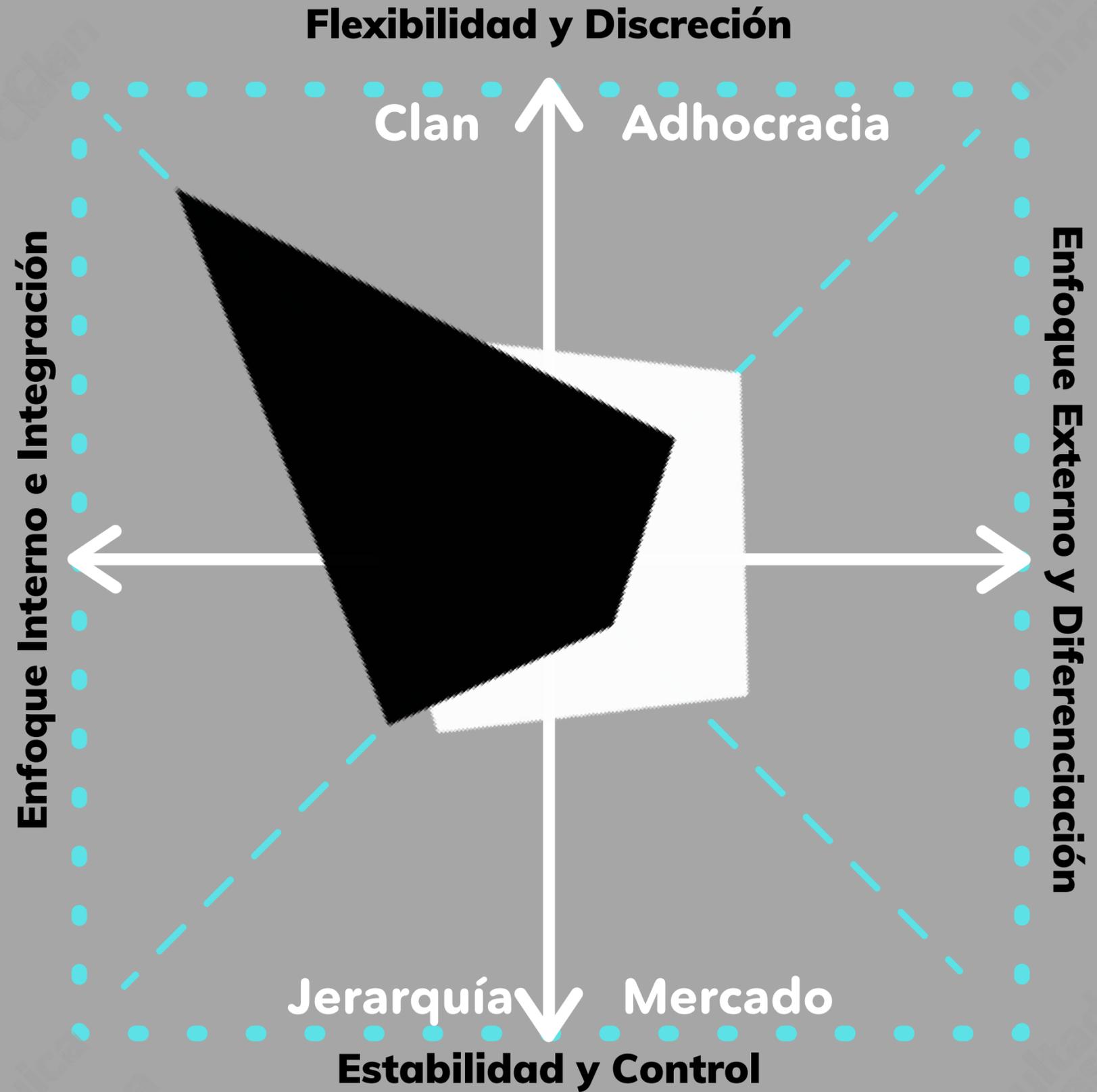
ACTUAL



Victoria MU

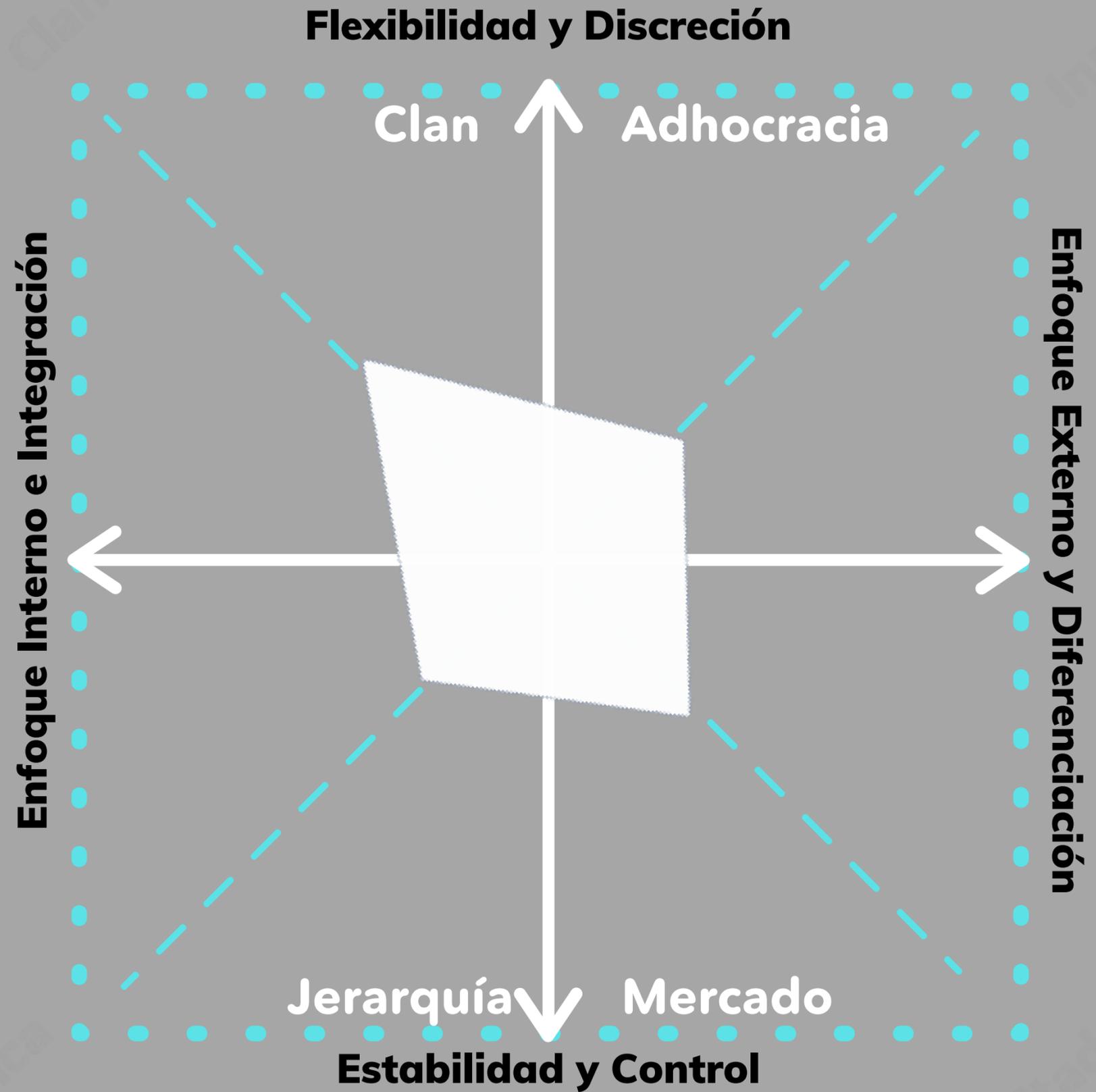
ACTUAL

PREFERIDA



Administrativa

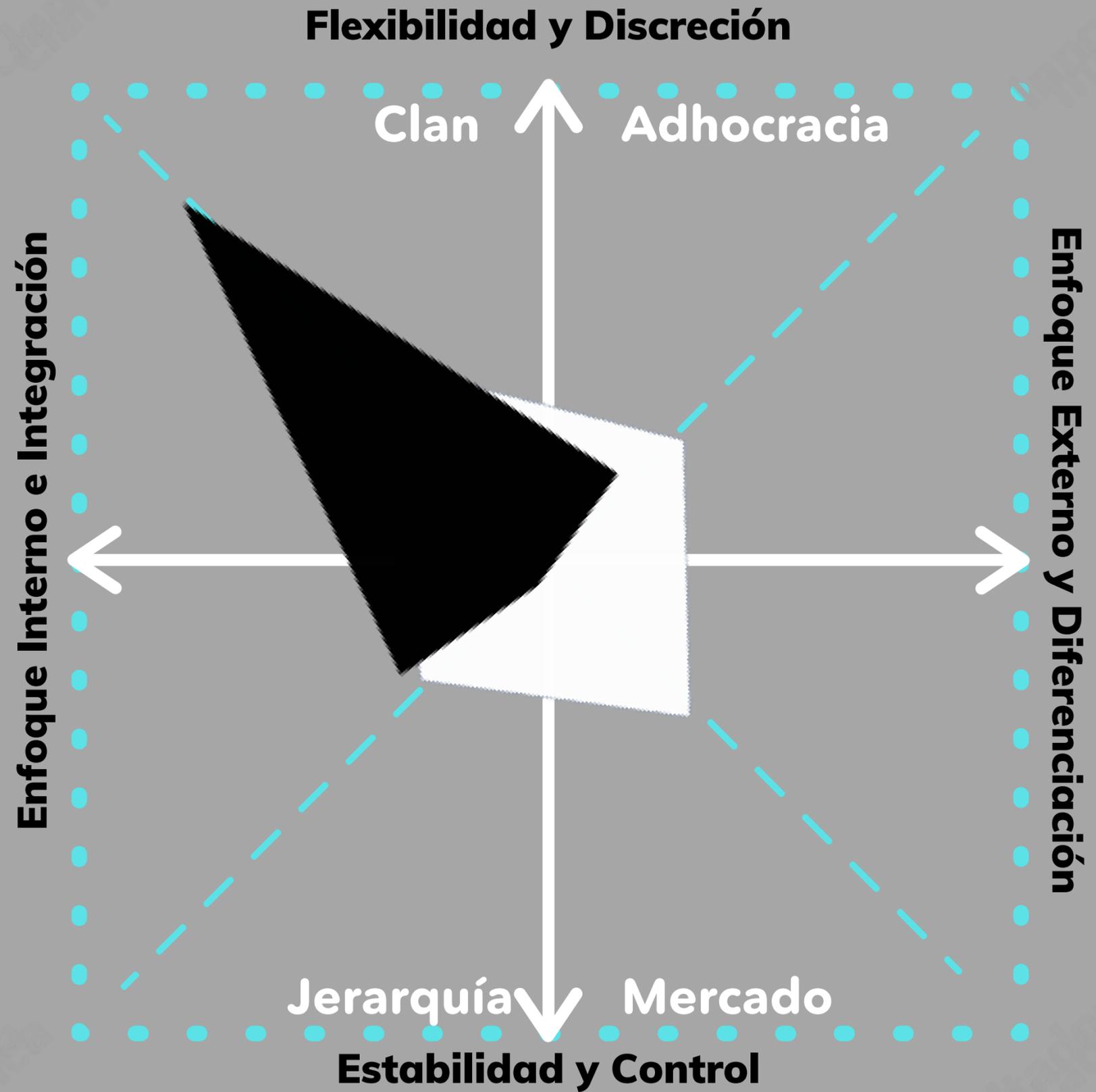
ACTUAL



Administrativa

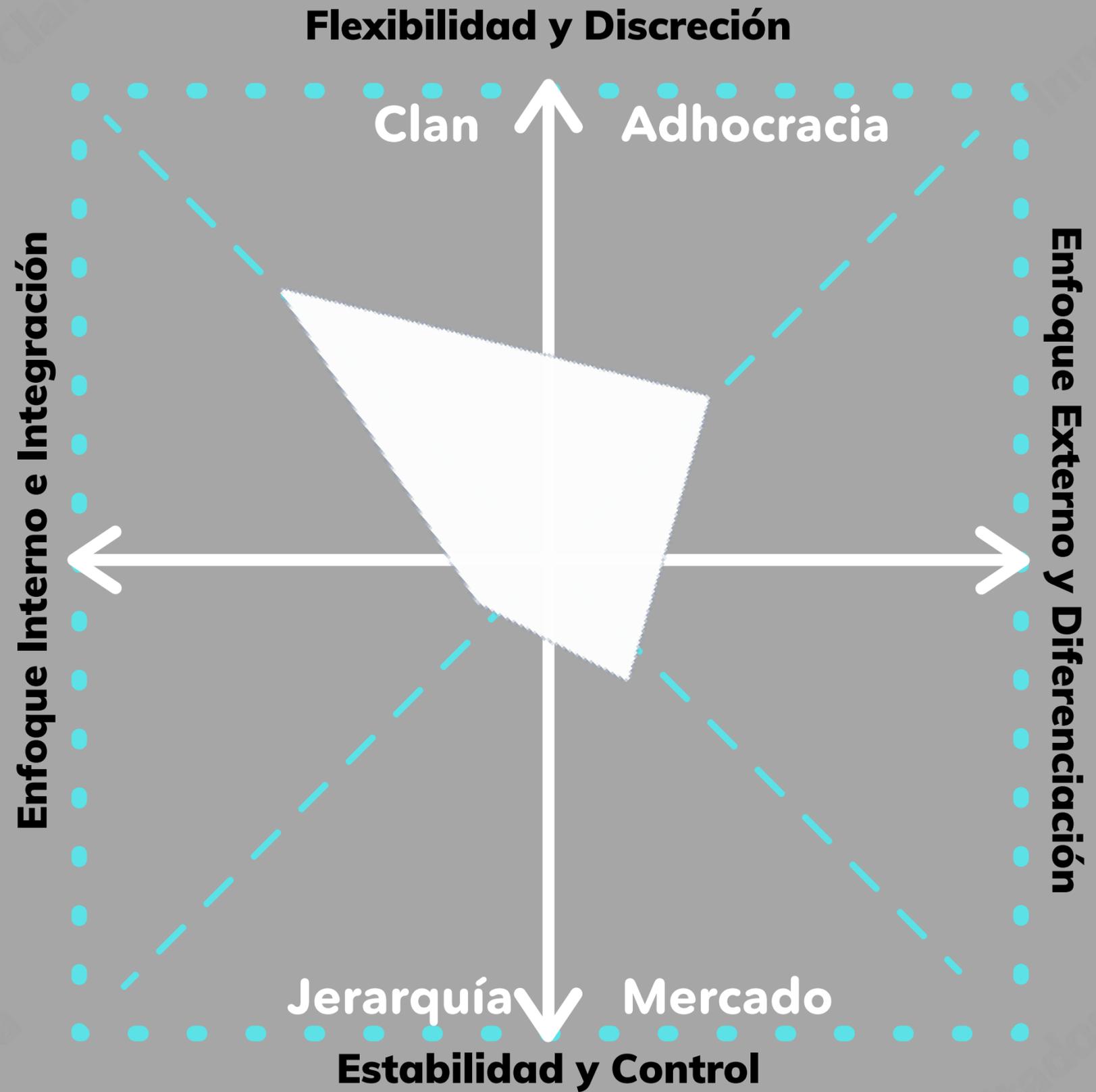
ACTUAL

PREFERIDA



Comercial

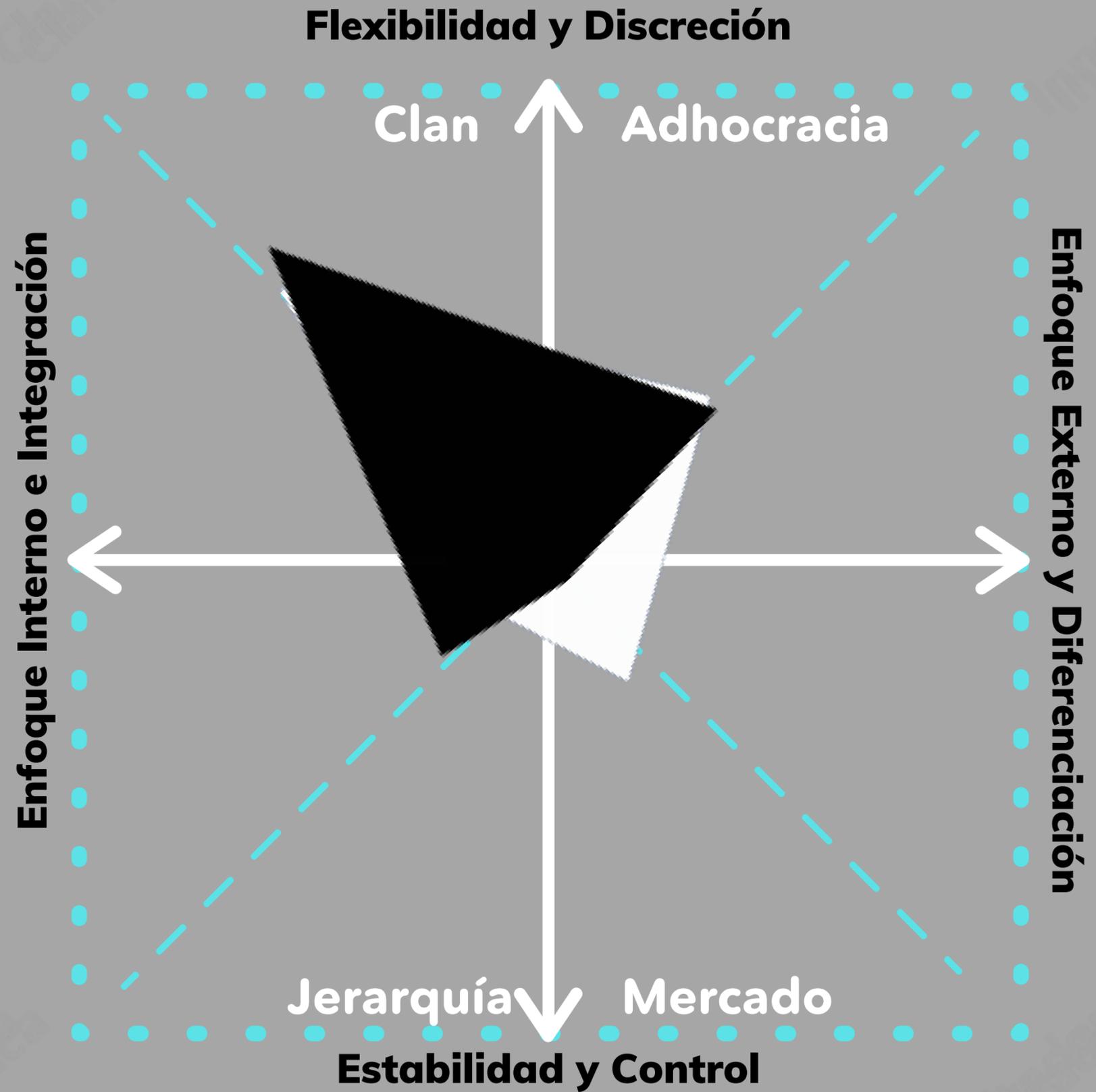
ACTUAL



Comercial

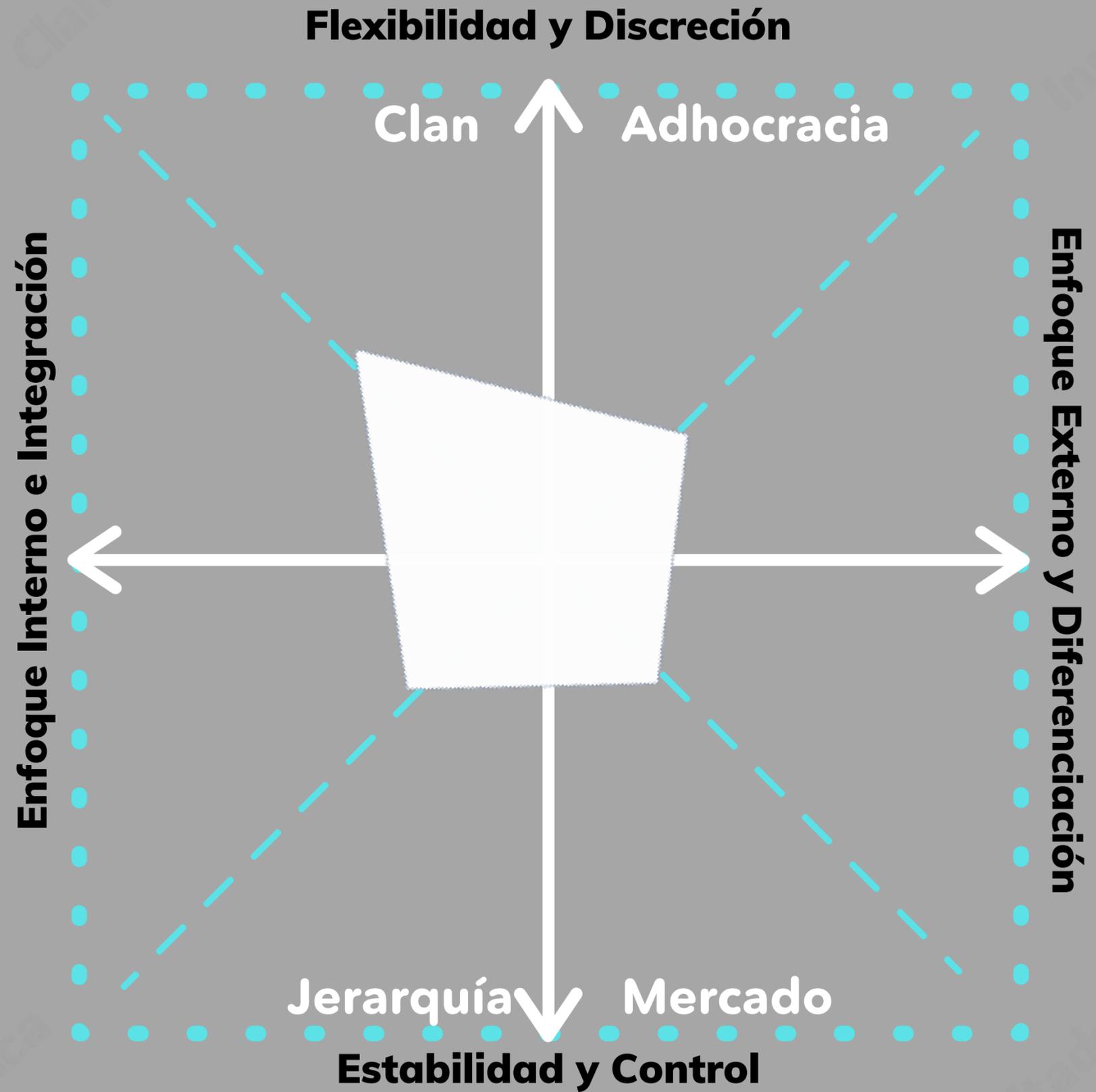
ACTUAL

PREFERIDA



Manufactura

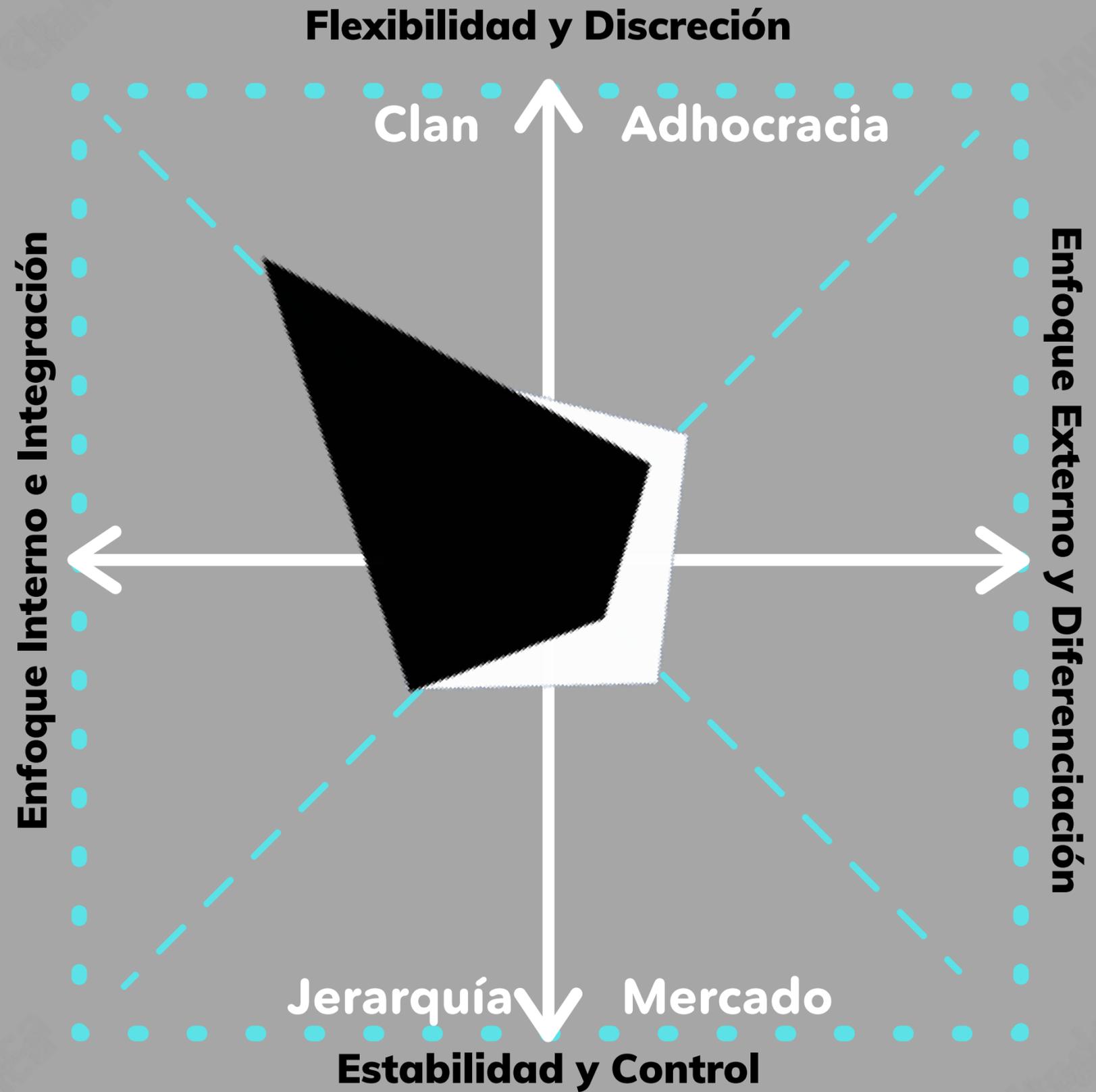
ACTUAL



Manufactura

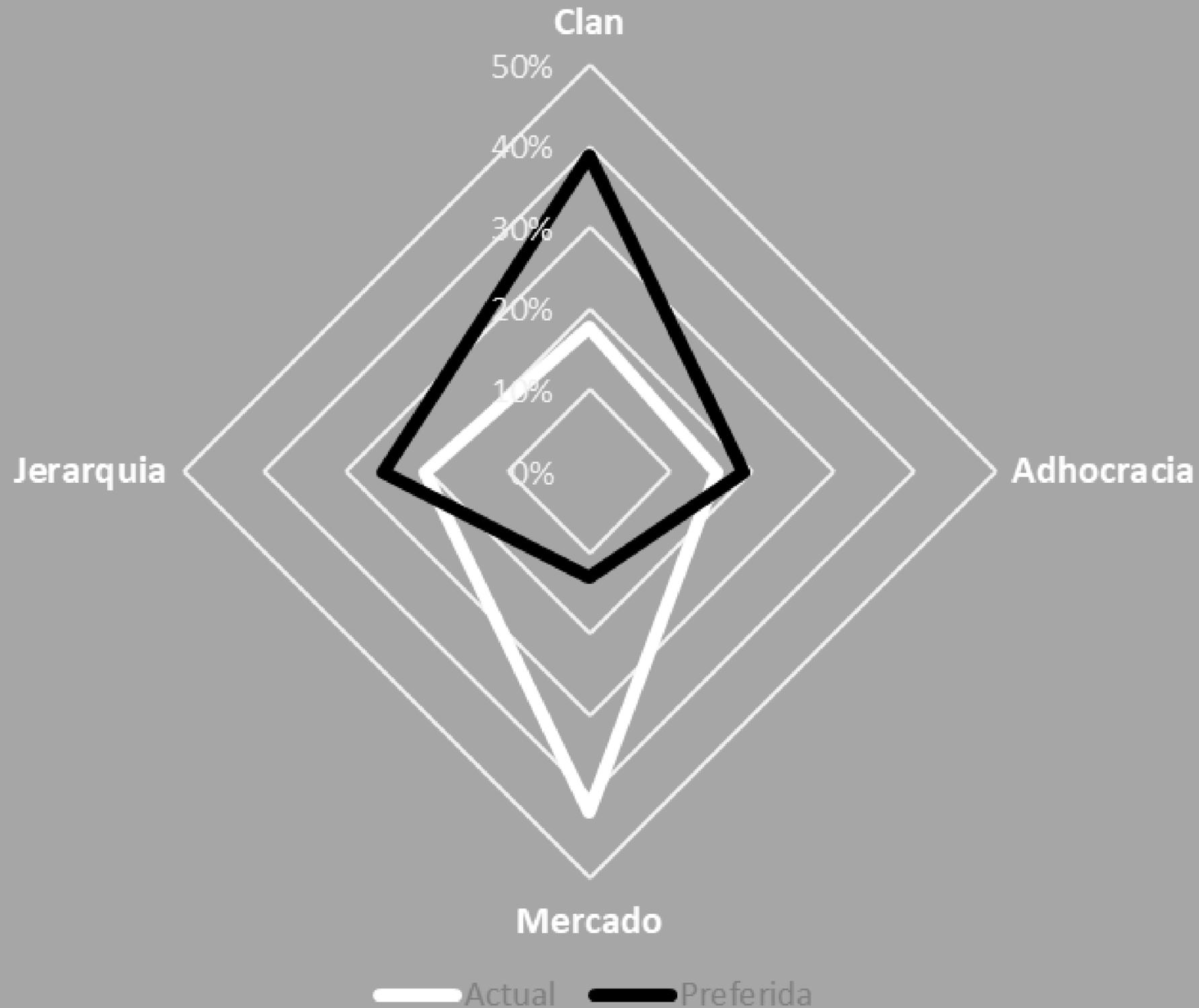
ACTUAL

PREFERIDA



1. Características Dominantes

¿Cómo es en general la organización?



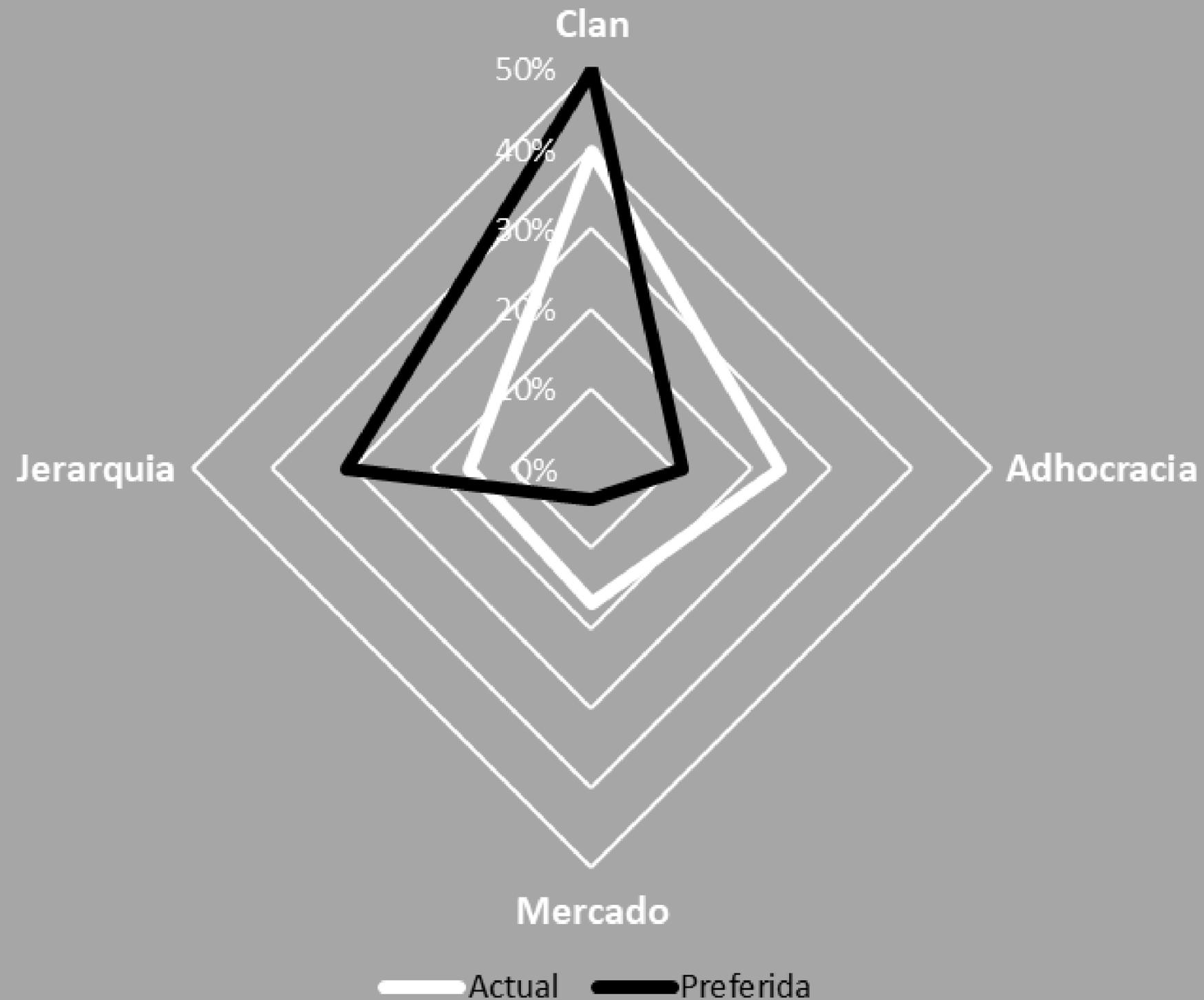
- Cercanía
- Innovación
- Competitividad
- Formalidad



2. Estilo de Liderazgo

El estilo y el enfoque de liderazgo que impregnan la organización

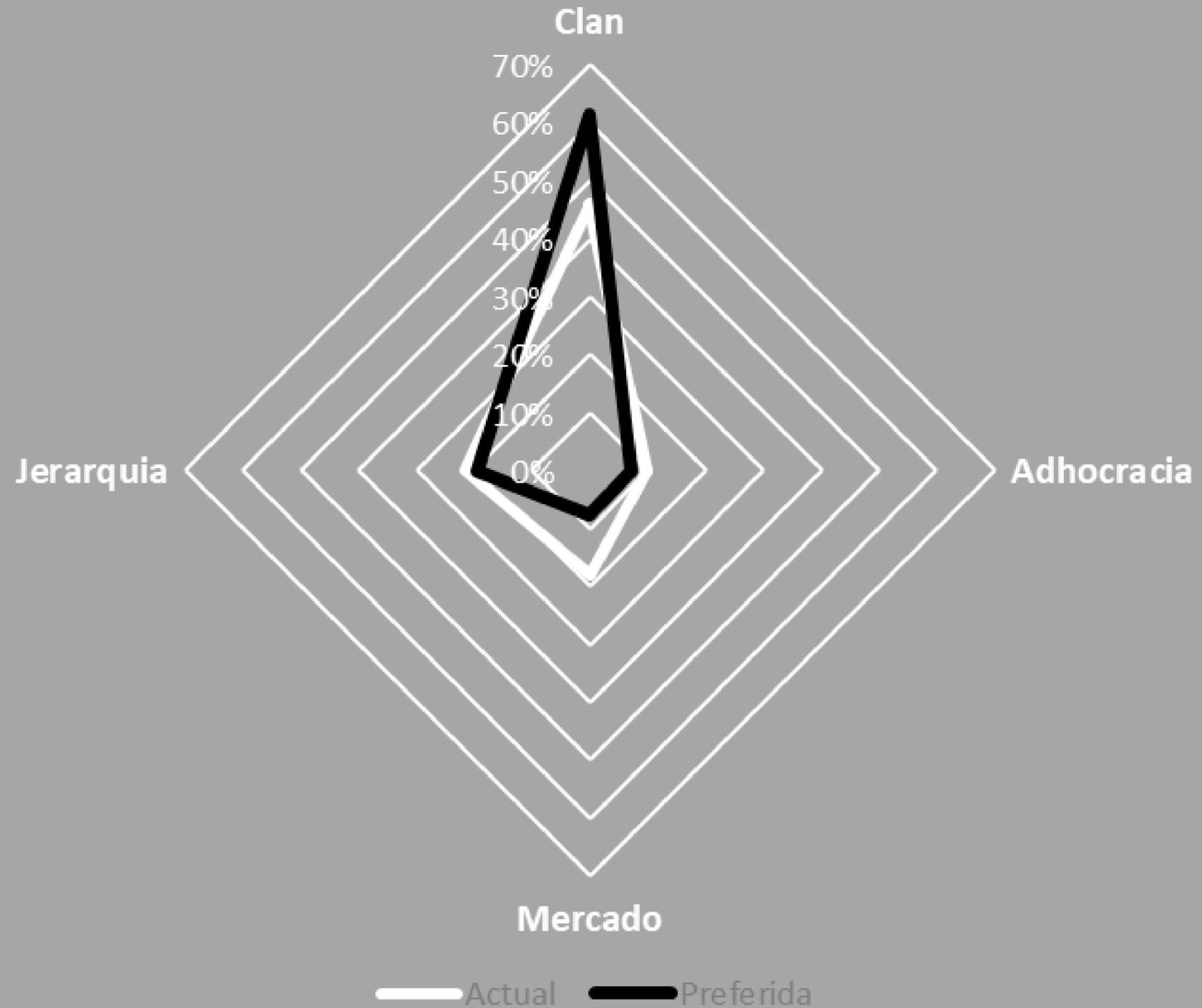
- Visionario
- Innovador
- Exigente
- Pragmático



3. Gestión de las Personas

El estilo que caracteriza el trato a los empleados y cuál es el entorno de trabajo

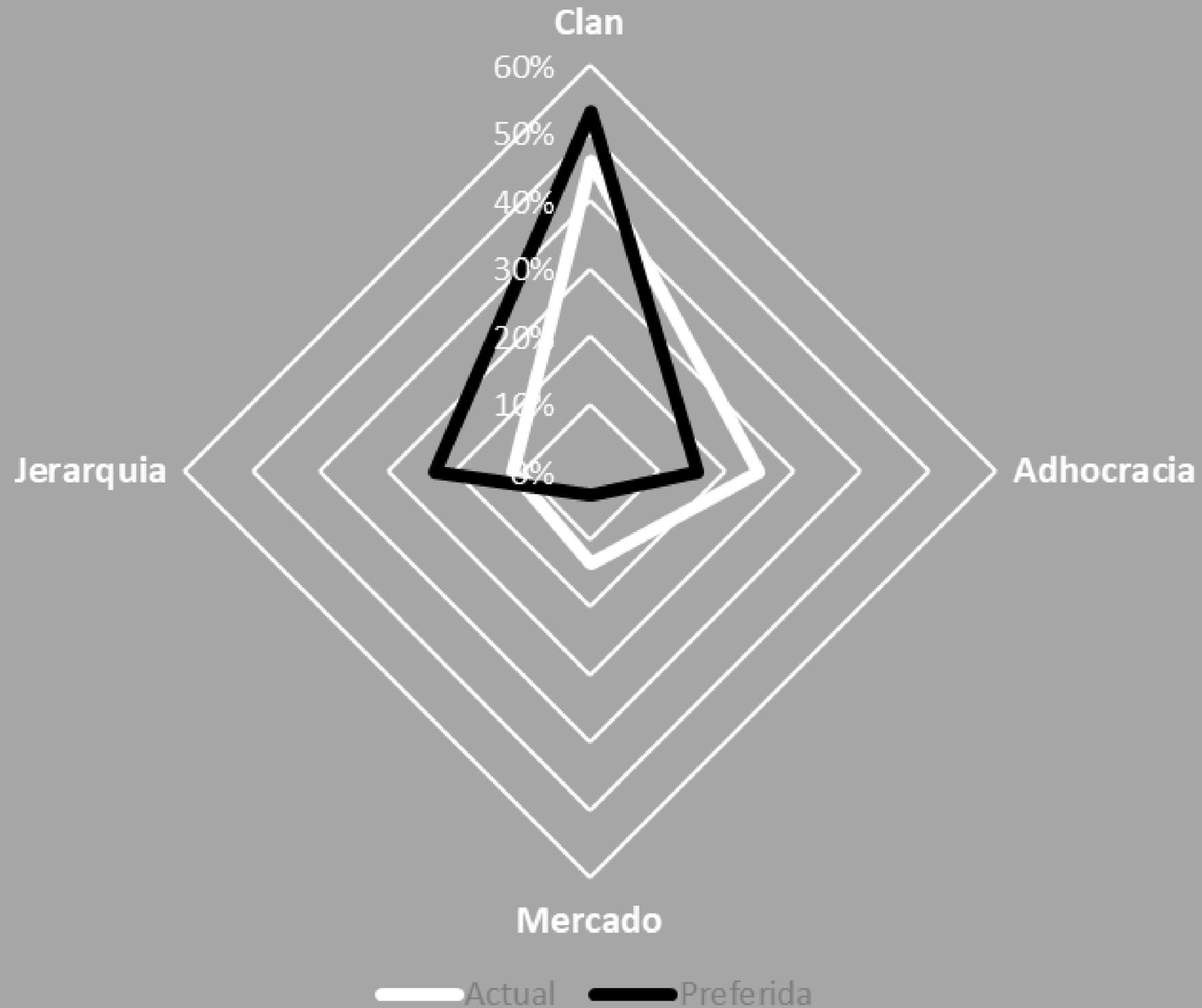
- Participación
- Singularidad
- Exigencia
- Estabilidad



4. Lo que nos une

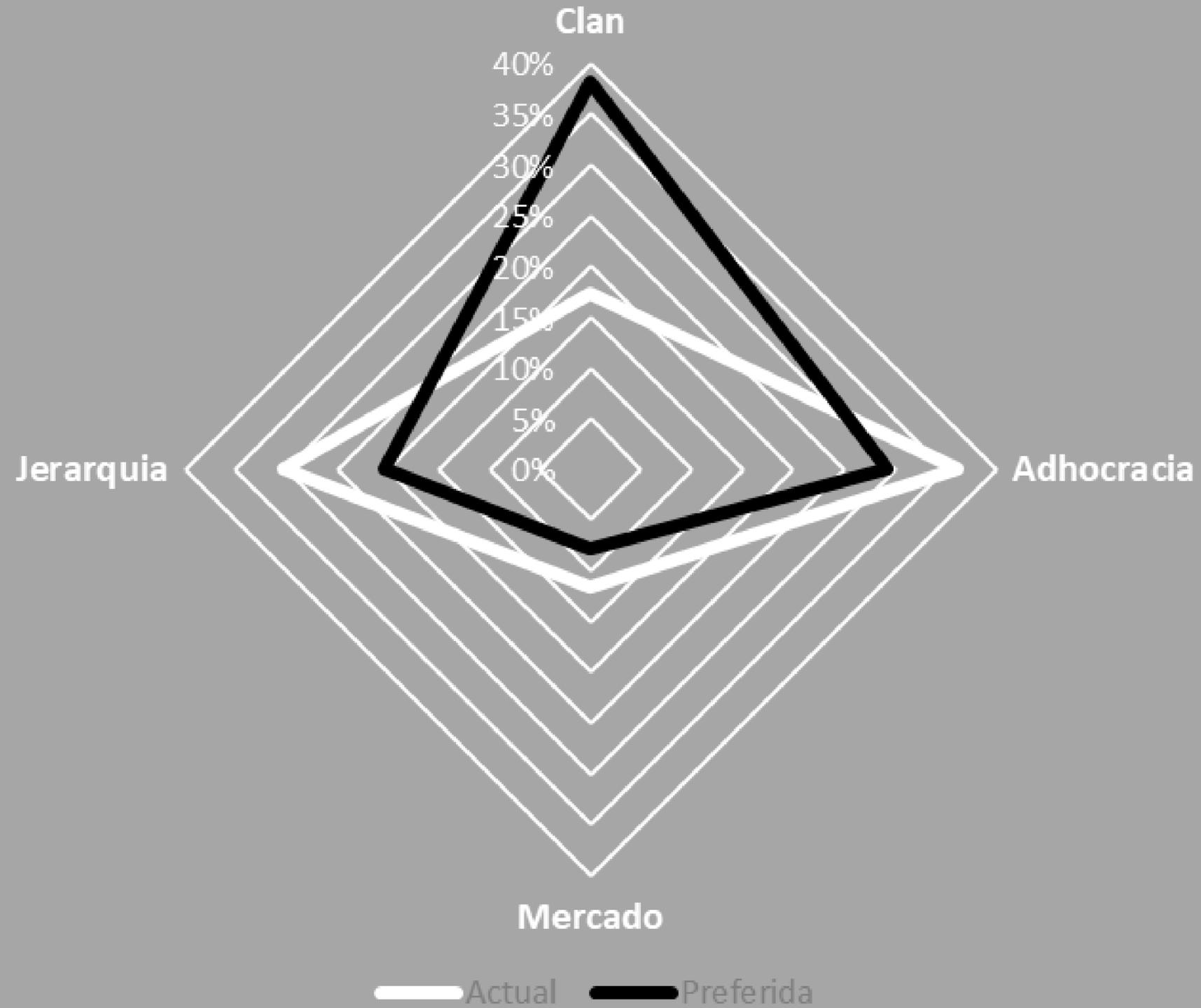
Los mecanismos que mantienen unida a la organización

- Compromiso
- Evolución
- Triunfos
- Procedimientos



5. Estrategia

El énfasis estratégico de la Organización



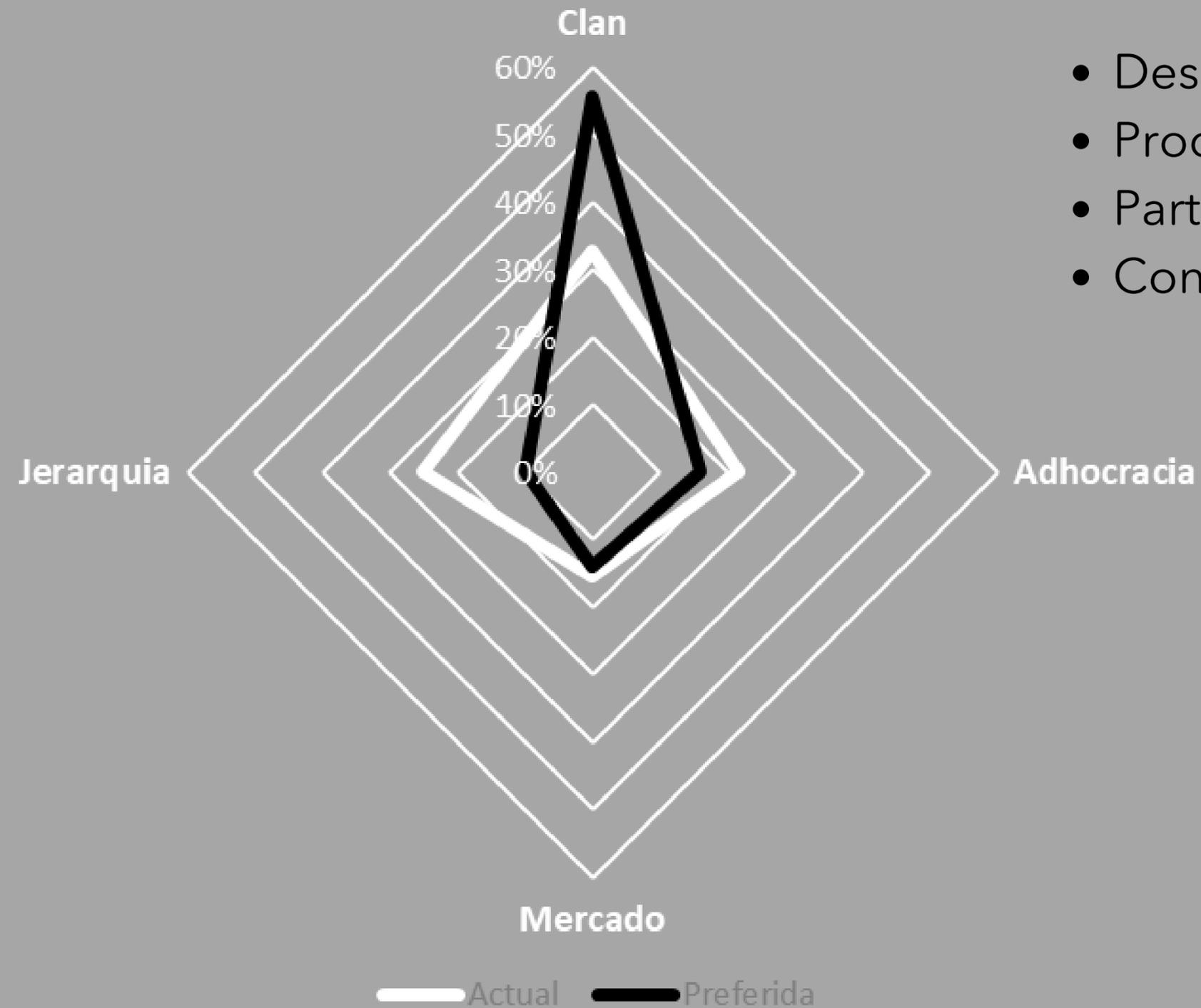
- Personas
- Tecnología
- Mercado
- Control



6. Criterios de Éxito

Que se entiende en la compañía como un triunfo y como se reconoce y celebra

- Desarrollo Personal
- Productos Innovadores
- Participación de Mercado
- Confiabilidad



Entrevistas de Cultura

- 26 Personas
- Desde 8 Meses hasta 33 años
- No se evidencia un proceso estructurado de inducción y la primera impresión de la mayoría fue el tamaño de la planta y el desorden, ninguno pudo entender como era la cultura.
- La fiesta de diciembre y el aguinaldo, la torta de cumpleaños y los dulces para los niños son las celebraciones más recordadas. Falta más reconocimiento por los logros.



Entrevistas de Cultura

- Los quinquenios, día de la familia por fuera de la compañía, obsequiar productos a los empleados, acercar a las familias e integrar los equipos, son formas deseadas de celebración y encuentro.
- Los cambio de tecnología, el aprendizaje y crecimiento, la confianza y la estabilidad son experiencias positivas que han marcado la vida de las personas.
- Lo temperamental e impulsivo de algunos jefes, algunos accidentes y la forma como se han manejado algunas promociones, son la parte menos positiva.



Entrevistas de Cultura

- La gente en general, el compañerismo al interior de los equipos y el trabajo que se hace cada día, son las cosas que la gente más disfruta al interior de la compañía.
- La cercanía de la gerencia, el cumplimiento, la estabilidad, la oportunidad de salir adelante, así como el respeto son cosas que valoran mucho las personas entrevistadas.
- La mayoría de las personas consideran que han forjado lazos de amistad al interior de la compañía, son mucho más que compañeros, son como una familia en sus áreas.



Entrevistas de Cultura

- Los logros de la compañía, el crecimiento y la mejora tecnológica, así como ver crecer a la gente, son cosas que generan alegría en el día a día de la organización.
- Los espacios físicos de algunas áreas, el calor excesivo, el temor a equivocarse so pena de ir a descargos, la falta de proactividad de algunas personas y el autoritarismo y falta de liderazgo de algunos jefes, son temas que causan molestia e incomodidad en la compañía.



Entrevistas de Cultura

- Un mejor liderazgo, un poco más de flexibilidad en temas de horarios en algunos cargos, la cordialidad en el trato de algunos jefes y personas, la gestión más humana de las personas, la integración de las áreas, dispensadores de comida y que no existieran tantas divisiones entre áreas y personas son temas que las personas extrañan de otras experiencias laborales.
- A nivel general existe una buena percepción del liderazgo, ven oportunidades en algunos coordinadores y jefes de ser más cercanos e inspiradores y de que los líderes tengan más empoderamiento.



Estructura de los Talleres de Construcción Cultural

Encuadre:

- Personificación de la Compañía
- Identificación de Elementos Actuales de Cultura
- Artefactos, Valores y Creencias

Propósito:

- ¿Por qué hacemos lo que hacemos cada día y que impacto tiene en las partes interesadas?

Sesión 1

Estructura de los Talleres de Construcción Cultural

Valores:

- Retar, actualizar y redefinir los ideales de conducta esperados en los miembros de la organización.

Gente:

- ¿Como es la gente que tenemos y queremos tener en la compañía, cuales son sus características comportamentales?

Sesión 2

Estructura de los Talleres de Construcción Cultural

Principios Culturales:

- ¿Cuales son los pilares fundamentales sobre los que se basa nuestra cultura y que nos ayudan a resolver los retos de cada día?

Experiencia de Empleado:

- ¿Como hacemos de la vida en la compañía un viaje de experiencias memorables para todos?

Sesión 3

Cultura Organizacional

Diagnóstico y Transformación

by 

