

MUTANTE

ACTUAR

Trabajo a lo bien:

KIT BÁSICO PARA CULTURAS ORGANIZACIONALES MÁS HUMANAS

Leímos los comentarios de nuestra audiencia sobre la violencia laboral **y consultamos dos voces expertas** en cultura organizacional.

#HABLEMOSDELTRABAJO



La “**mala cultura laboral**” y la “**cultura laboral tóxica**” han sido **agobios recurrentes** de nuestra audiencia durante **#HablemosDelTrabajo***.

Así que hablamos con **Andrea Echeverry**, psicóloga y directora de Desarrollo Humano, y **Juan Esteban Valencia**, psicólogo magíster en Comunicación en las Organizaciones, para entender:

¿Qué es la cultura organizacional y cómo podría ser más humana?



*Nuestra conversación actual sobre la precariedad del trabajo y la violencia laboral.



PARTE 1



DEFINIR

La cultura organizacional es *“una macroestructura de comportamiento que valida creencias, valores, actitudes y dinámicas que promueven ciertas cosas y censuran otras”*, explica **Juan Esteban Valencia**.

Andrea Echeverry apunta que son **actitudes, comportamientos y valores** que se identifican como parte del **propósito** de una empresa u organización.



PARTE 2



DISTINGUIR

Según Echeverry, existen algunos elementos para distinguir una cultura organizacional sana:

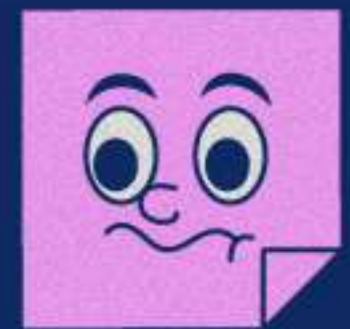
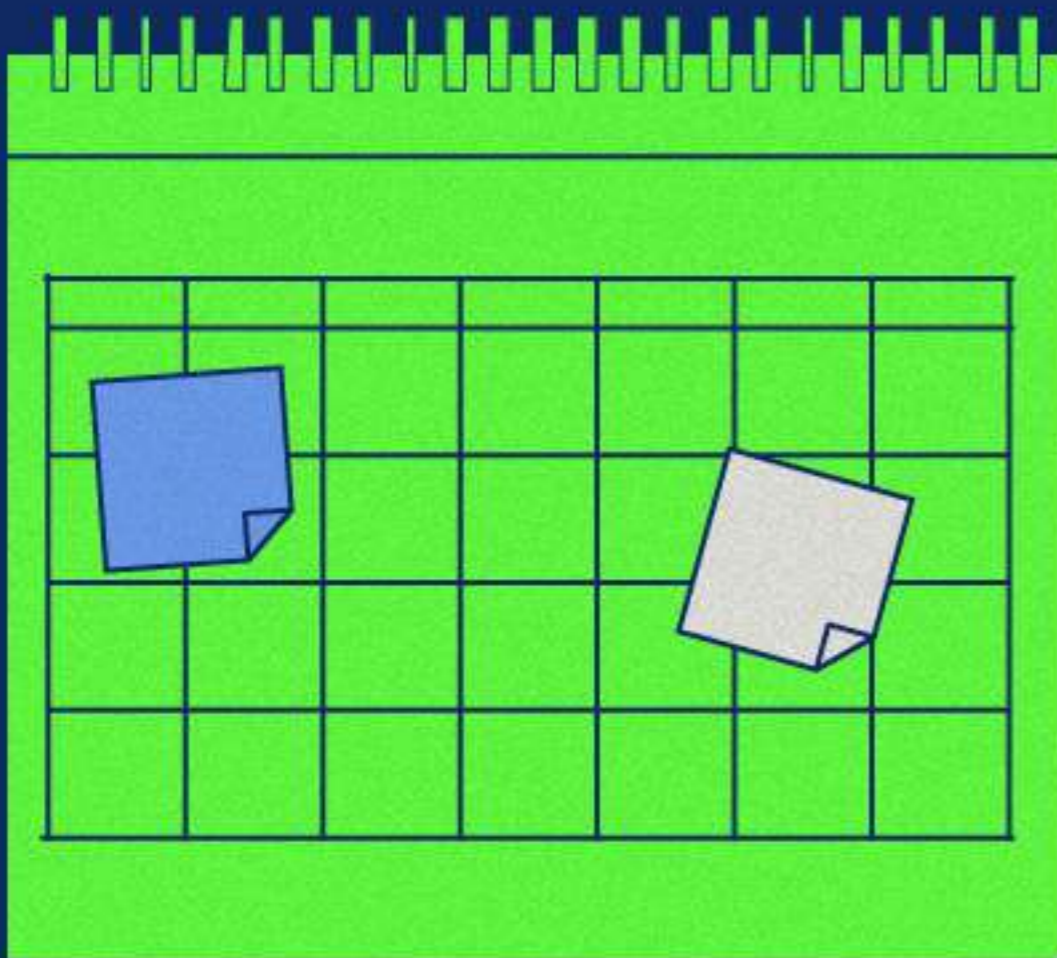
- **Propósito y valores organizacionales claros** que permiten una conexión transparente entre la cultura organizacional y las personas.
- **Acciones de autoliderazgo** con responsabilidades y límites.
- **Liderazgos horizontales** con capacidad de hacer *feedbacks* propositivos.
- **Flexibilidad y empatía** con las situaciones humanas.



Valencia indica que una cultura que **valora la diferencia,**

pero que a la vez busca la **igualdad de condiciones** y entiende que las personas tienen ciclos dentro de las organizaciones, es una cultura organizacional más sana.

Por eso entrega algunas pautas → → → →



PARA LA PERSONA TRABAJADORA

- ➔ Construir **relaciones honestas** y **límites claros** con los compañeros.
- ➔ Respetar sus **tiempos** de conexión/desconexión laboral.

PARA EL EMPLEADOR

- ➔ Promover una **comunicación abierta** y **transparente** para una cultura de bienestar.
- ➔ **Construir dinámicas** que funcionen para el sostenimiento de su empresa, pero que tengan límites con la vida del trabajador.



PARTE 3



RECONOCER

Según Echeverry y Valencia, así luce una cultura organización “tóxica”:

- ➔ Predomina un pensamiento **único** uniformizante que limita la creatividad.
- ➔ Está dividida por subequipos que **no se sienten parte de un todo**, algo que genera tensiones.
- ➔ Hay **ausencia de comunicación propositiva**, falta de reconocimiento y exceso de trabajo o manipulación de cargas.
- ➔ Tiene liderazgos **verticales y deshumanizantes**, en los que predomina la falta de límites y el irrespeto del tiempo de los trabajadores.



PARTE 4



TRANSFORMAR

La toxicidad y los dolores de una cultura organizacional ¡pueden reformularse!

Aquí algunas herramientas:






Usar las herramientas que aporta la ley para la gestión de las organizaciones, a través de los tres comités establecidos: **la Brigada de Emergencia**, **el Copasst** (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) y **el Comité de Convivencia**.

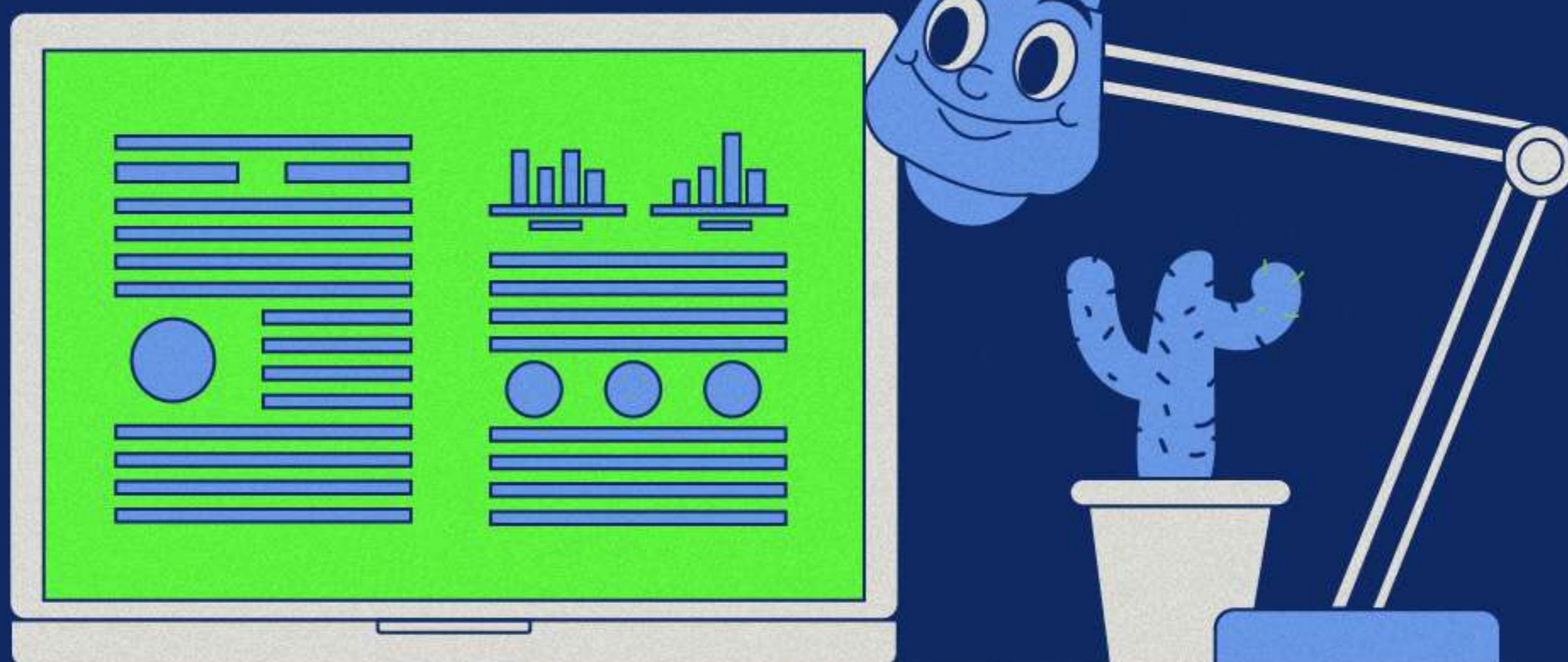


Trabajar el ser* con capacitaciones, talleres y charlas que procuren el autoconocimiento y la gestión de emociones.

*Venimos de educaciones muy analfabetas en la gestión de las emociones, señala Andrea Echeverry.



-  **Promocionar la salud en varias dimensiones:** física, relacional y con el entorno.
-  **Entender la brecha intergeneracional** y construir comunicaciones adecuadas para cada generación.
-  **Crear acciones de bienestar colectivo** y espacios de ocio accesible.





¿Qué herramientas de este kit crees que podrían empezar a hacer la diferencia en tu lugar de trabajo?

Imaginemos soluciones a la violencia laboral en los comentarios.

