

Taller de Autocuidado y Transformación Cultural para una mayor Seguridad en el Trabajo

como Intervención en el Clima Organizacional
2011





Vladimir Huber / *Relator principal*

- PhD (c) en Psicología, Meridian University, California.
 - PhD (c) en Educación, WISR, Berkeley, California.
 - Master's en Psicología, University of Santa Monica, California.
 - Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, University of the District of Columbia, Washington, DC.
 - Utiliza su conocimiento y experiencia en las áreas de la psicología, educación, sociología y comunicaciones.
 - Creó el Huber Four-Level Growth & Healing System, University of Santa Monica, California.
- Transformación Cultural, Autocuidado, Liderazgo, Comunicación Efectiva y Resolución de Conflictos, aplicados en:
- *Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)*
 - *Exportadora de Frutas Dole*
 - *Ambrosoli*
 - *Gendarmería de Chile*
 - *Hospital Sótero del Río*
 - *Hospital Psiquiátrico El Peral*
 - *Colegio de Químico-Farmacéuticos de Chile*
 - *Federación Farmacéutica Sudamericana*
 - *Universidades de Chile, Mayor, Central*
 - *Municipalidades de La Florida y Renca*
 - *Ministerio Público*



Proceso de transformación en pos del compromiso

Cualquier desmotivación y actividad laboral desarrollada por obligación o razones netamente económicas, es examinada, para ser trabajada mediante el descubrimiento de la realidad personal del participante, y así, al incorporar el autocuidado integral, llegar a un cuidado y compromiso con la empresa.





Procesos de cambio en la cultura organizacional

- Las organizaciones son sistemas sociales, y por lo tanto, están regidas por procesos dinámicos.
- La dinámica hace que el cambio sea una constante que deben afrontar para poder sobrevivir.
- Aún sus elementos más arraigados, como la cultura, reciben el impacto de esta necesidad.
- Por lo que el cambio constante de la cultura organizacional es un requerimiento para mantener a la empresa en la vanguardia del mercado.



Los cuatro niveles de eficacia

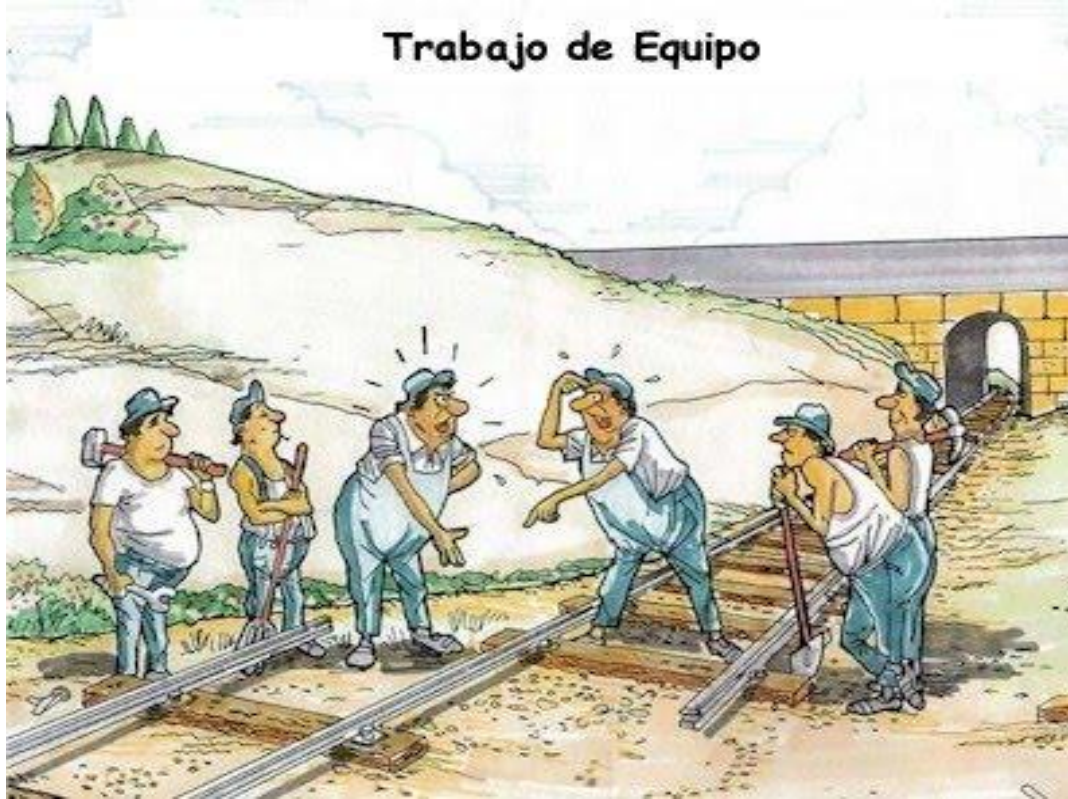


1. Personal
2. Interpersonal
3. Directivo
4. Organizacional

Partiendo con la transformación individual, se logra un mayor nivel de eficacia, desde lo personal hasta lo organizacional.



Trabajo de Equipo



No preguntes qué puede hacer por ti el equipo.
Pregunta qué puedes hacer tú por él.
[Magic Johnson, NBA](#)



Personalidad que causa accidentes laborales

A través de estudios realizados en varios países, se ha llegado a la conclusión que hay personalidades más proclives a causar accidentes.

Franz Alexander, uno de los precursores de la medicina psicosomática, señala que los accidentes, en realidad, son inconscientemente provocados, algo que suena a contradicción, pero es como funcionan estas personas.



Trabajo con las personalidades proclives a tener accidentes

Cada persona, con las herramientas adecuadas, puede tomar conciencia de los procesos que la llevan a tener accidentes, y desde allí, hacer el trabajo interno necesario para dejar de hacerse daño, lo cual hace de manera totalmente inconsciente.

Es decir, toma conciencia de sus procesos inconscientes.



¿Qué consecuencia genera
la satisfacción de los empleados... ?





Objetivo principal

Entregar las herramientas que contribuyan a la Transformación Cultural de los miembros del equipo en un grupo...

- mejor afiatado,
- con una comunicación fluida y enriquecedora,
- practicando interrelaciones libres de conflictos.
- con un fuerte compromiso con la misión y visión de la empresa.



Con la promoción de este proceso individual y colectivo, lograr una Transformación Cultural de la persona y su grupo de trabajo.

Objetivos específicos

Validación de la labor realizada.

Promover el sentimiento de equipo.

Liderazgo interno, como base para establecer un liderazgo externo.

El autocuidado en las personas, y desde allí, hacia la empresa.

Conflicto, cómo evitarlo o solucionarlo, con una situación de ganar-ganar.

Comunicación fluida, responsable y productiva.



Temas

El énfasis en algún tema específico se determina en conjunto con el cliente.

- Calidad de vida
- Comunicación efectiva
- Dependencia – Codependencia
Independencia – Interdependencia
- Poder interno y poder externo
- Productividad y eficiencia
- Administración del tiempo y personas efectivas
- Equilibrio entre producción y capacidad de producción
- Salud física y mental
- Liderazgo
- Relaciones humanas
- Empatía y solidaridad
- Trabajo en equipo
- Seguridad laboral
- Motivación y concreción de los sueños



Metodología

La metodología utiliza el Modelo de Aprendizaje Experiencial Interactivo. Las teorías en que se basan los conceptos entregados se llevan al mínimo indispensable, privilegiando la experiencia grupal directa y el procesamiento de lo vivido con diálogos en grupos pequeños, para luego, llevar esa experiencia y conclusiones al terreno laboral.



Organización del Taller

El taller se divide en
2 niveles de
24 horas c/u.

Cada nivel consta de
3 días de 8 horas c/u.

Se crean grupos de
lectura para darle
seguimiento a los
temas tratados.

Cada nivel se lleva a cabo en 3 días
consecutivos, miércoles, jueves y
viernes, con el fin de que terminado
ese nivel del taller, los participantes
tengan el fin de semana libre para
descansar y procesar lo trabajado.



Niveles del taller

Nivel 1

Promoción del aspecto personal y colectivo de los conceptos, asociaciones y prácticas de los participantes en relación con la problemática, y búsqueda de soluciones que la visión de la compañía contenga.

Nivel 2

Inclusión de nuevos temas, profundización de los conceptos y dinámicas trabajados en el nivel anterior, y concreción de los proyectos individuales y familiares en lo personal, y colectivos en lo laboral, preparados en los niveles anteriores.



Vladimir Huber

Dr. en Psicología (c), USM, MU, California
Dr. en Educación (c), WISR, Berkeley, California

vlad@vladhuber.cl

www.vladhuber.cl

Linked 

Taller de Autocuidado y Transformación Cultural

