



DR. GABRIEL OSCAR FERNANDEZ
Pte. de A.A.S.PRI y de la Asociación
Argentina de Medicina del Trabajo y
Salud Ocupacional



OSCAR FALCÓN
Mg. en Gerencia y Administración
de Servicios de Salud.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES.



DR. GABRIEL OSCAR FERNANDEZ
Pte. de A.A.S.PRI y de la Asociación
Argentina de Medicina del Trabajo y
Salud Ocupacional

Contacto :
seguridadmedicinadeltrabajo@gmail.com

Como Presidente de la
Asociación Argentina de Seguridad Privada
y de la
Sociedad Argentina de Medicina del Trabajo
y Salud Ocupacional

Junto al Dr. Ernesto González
Director de CAPLA
tenemos el

Honor de presentar al

Prof. Mag. Dr. Oscar Falcón



OSCAR FALCÓN

Mg. en Gerencia y Administración
de Servicios de Salud.

CV

Contacto : oscarfal54@gmail.com

Médico, Magister en Gerencia
y Administración de Sistemas
y Servicios de Salud.

Posgrado en Docencia Universitaria.
Especialista Universitario en Medicina
Laboral, en Gestión de Servicios de Salud,
en Radiología y en Auditoría y Gestión de la
Calidad en Salud.

Ha cursado sus estudios de Posgrado en la
Universidad de Bs. As., en la Universidad
Favaloro, en la Universidad FASTA, en la
Universidad del Comahue y en la UTN.

Ligado a la Salud Ocupacional, desde hace
casi 40 años y a la actividad docente a
distancia desde hace más de diez años.



GESTIÓN DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES.

Introducción

- Realidad actual

- Gestión

- Las Organizaciones

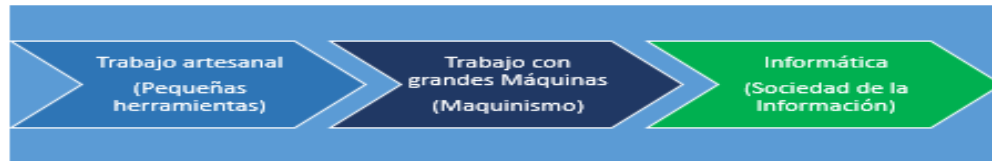
- Cambio en las Organizaciones

- Preguntas y aportes al final

Un largo camino a recorrer

REVOLUCION INDUSTRIAL

- × **1770-Máquina de Vapor.**
- × **Gran Bretaña.** Nace la Industria mecanizada.
- × Hasta 1500 país agrícola. Industrias manuales (madera, metal, industria textil).
- × **Correlato Sociológico:**



Postmodernidad

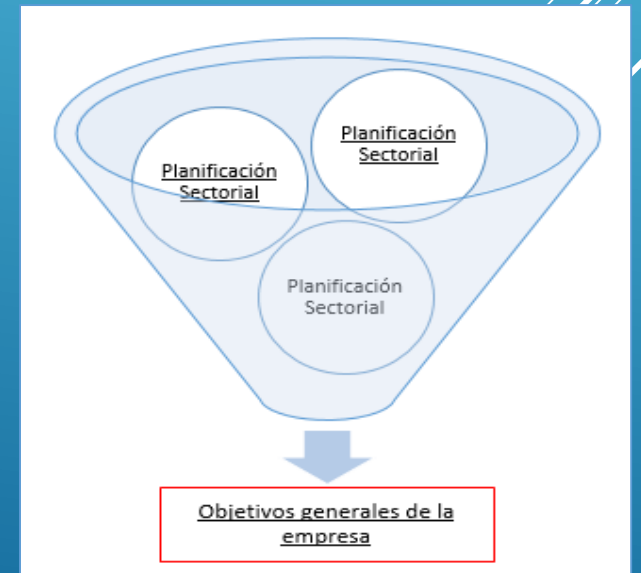
Zygmunt Bauman (1925-2017), sociólogo y filósofo, menciona que estamos en presencia de lo que él denomina “*modernidad líquida*”, sintetizando así la velocidad de los cambios en la sociedad de nuestros días.

Algunas características de esta etapa:

- Individualismo
- Globalización
- Cuestionamiento hacia todo lo preestablecido
- Superficialidad en las relaciones
- Consumismo

Elementos de la Gestión

- A) Planificar:** Planes diseñados por las empresas donde se detallan los pasos a seguir para el logro de sus objetivos.....
- B) Organizar:** Disponer el ordenamiento, en general, de las diferentes actividades dentro de un sector, la designación de responsables, la división
- C) Dirigir:** Establecer los mecanismos para detectar desvíos con respecto a los objetivos establecidos, motivar ejerciendo liderazgo.....
- D) Coordinar:** Establecer las relaciones con las distintas áreas de la empresa, ajustar los lineamientos sectoriales a los generales.....
- E) Controlar:** Poder mostrar resultados.....



Concepto de Organización

Pregunta: Qué es una Organización ?

Década de 1930 Ludwig Von Bertalanffy

Sistema: conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que persiguen un objetivo.

Necesidad:

Organización que responde

Puede haber empresas unipersonales

➤ ENTROPÍA: considerar todas las fuerzas que actúan en la Organización.

Neguentropía

Innovación tecnológica
Incorporar personal calificado
Asociarse
Incorporar nuevos Productos o Servicios
Reducir costos

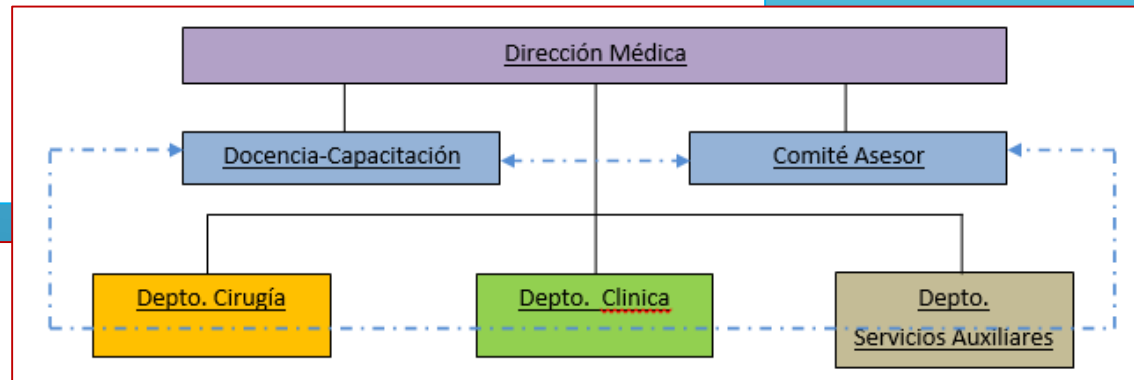
Taylor y Fayol, dos pioneros

Taylor

“Principios de la administración científica”. Henry Ford. Fordismo.

Organizar, estandarizar.

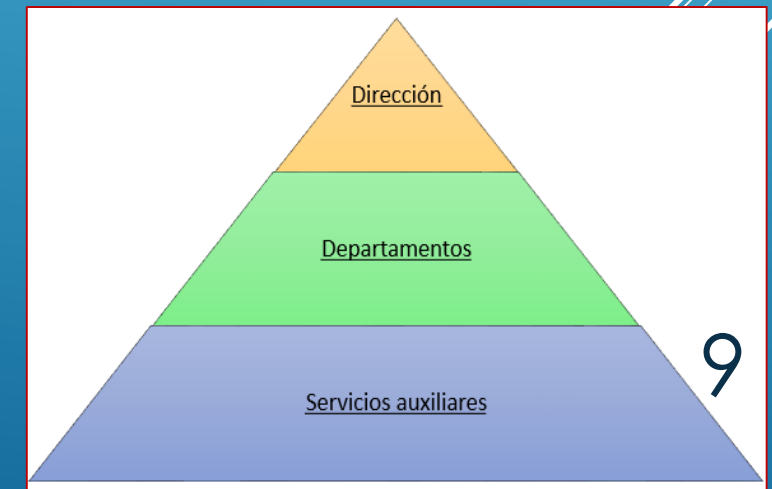
Estructura plana (no piramidal).



Fayol

Área directiva de las empresas. Distingue dentro del proceso de administración:

- Planear, Organizar, Dirigir, Coordinar y Controlar y estableció sus
- 14 Principios de administración.
- Estructura piramidal.



Ciclo vital de las Organizaciones

Básicamente se pueden considerar 6 Etapas:

Euforia

De nueva Empresa (Cuando recién se ha formado).

Expansión.

Profesionalización.

Consolidación.

Burocratización inicial.

Burocratización tardía.

Punto crítico de las Organizaciones

Pesimismo

Ciclo vital de las Organizaciones

Básicamente se pueden considerar 6 Etapas:

Euforia

De nueva Empresa (Cuando recién se ha formado).

Expansión.

Profesionalización.

Consolidación.

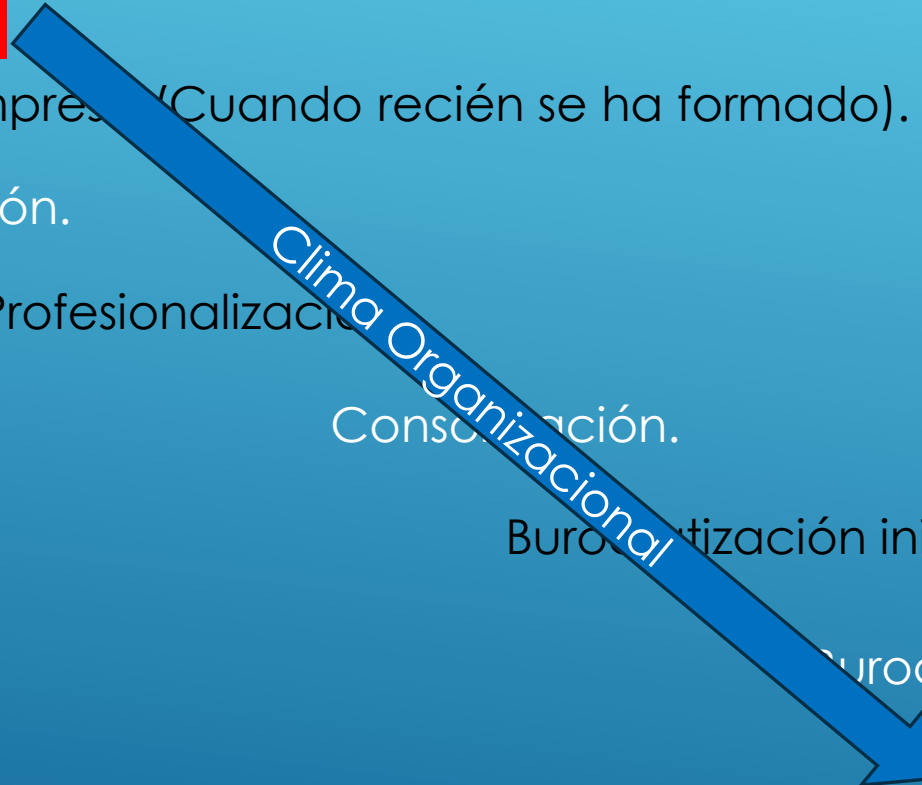
Burocratización inicial.

Burocratización tardía.

Punto crítico de las Organizaciones

Pesimismo

Clima Organizacional



Fuerzas que actúan en las Organizaciones

MICHAEL PORTER



John Kotter

Nacido en San Diego, California, EE.UU.

Catedrático de Harvard.

MIT (Massachusetts Institute of Technology).

Economista.

Cambio Organizacional.

Liderazgo.

Autor de una veintena de libros y ensayos, varios de ellos bestsellers.



Mediados de los '90:

Los 8 pasos para la Gestión del Cambio

ZONA DE CONFORT

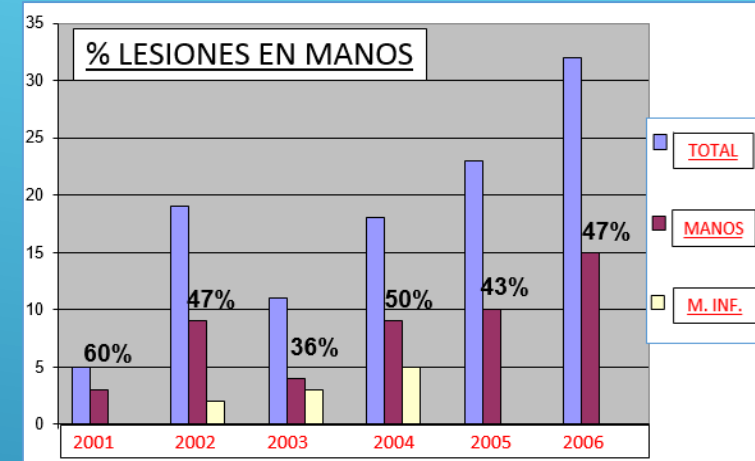


INCERTIDUMBRE

Los 8 pasos de Kotter (Gestión del Cambio)

1. Establecer un sentido de la urgencia

Convencer al entorno de que las cosas están mal, o por lo menos de que no están todo lo bien que podrían estar, que hay oportunidades de mejora.

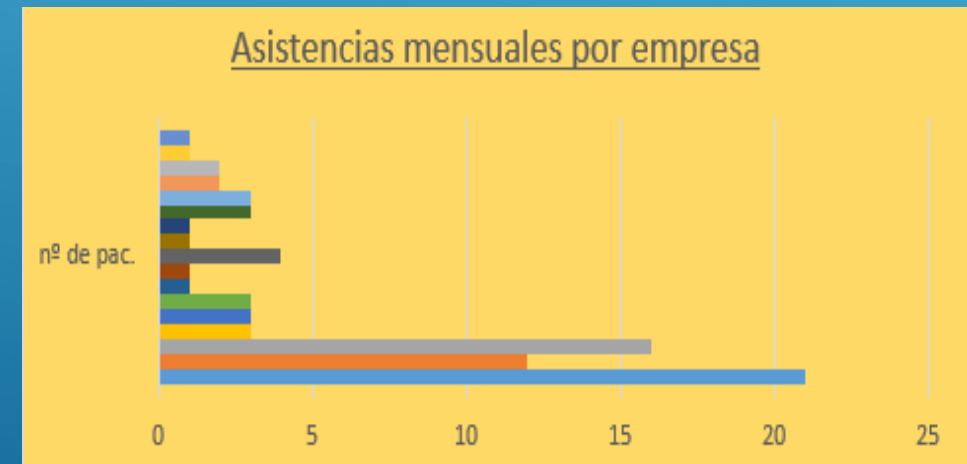


Datos de pérdida de clientes

Perdidas por robo hormiga

Mal clima laboral con alta rotación del personal

Accidentes

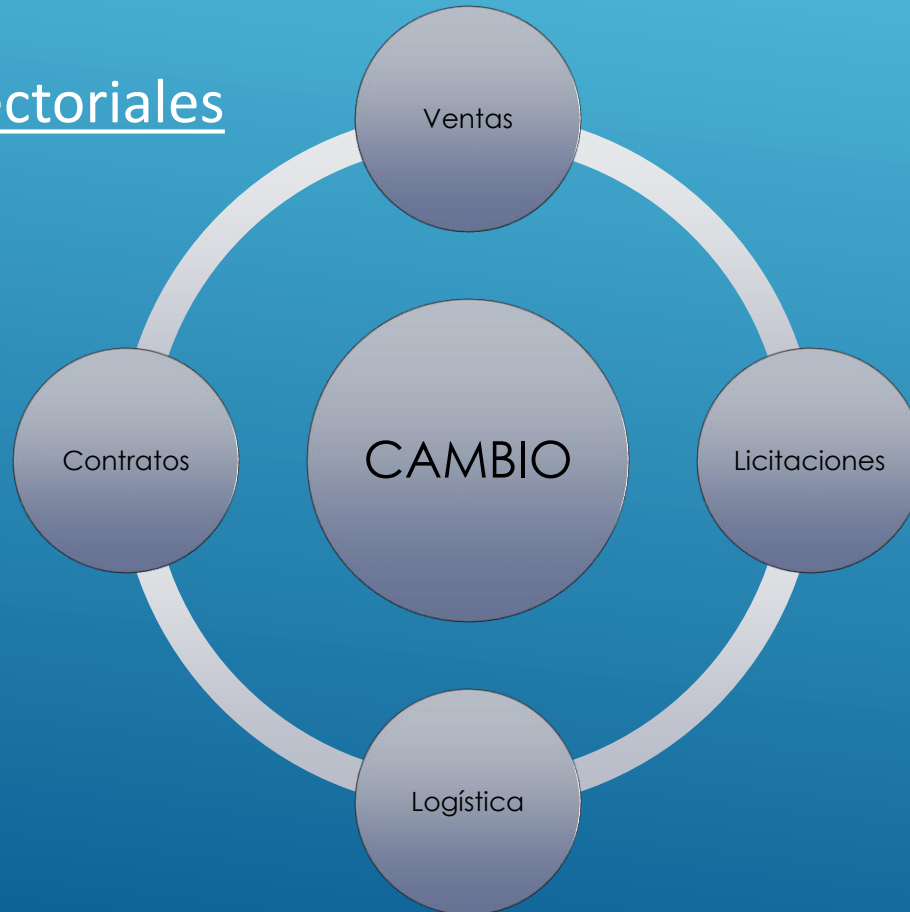


Los 8 pasos de Kotter (Gestión del Cambio)

2. Formar una poderosa coalición de liderazgo

Buscar aliados que tengan cierto liderazgo dentro de su entorno.

Identificar líderes sectoriales



Aliarse a ellos

Los 8 pasos de Kotter (Gestión del Cambio)

3. Crear una visión

Transmitir que estamos mal encaminados, y que no vamos a cumplir nuestra visión.

Plantear vías para el cambio.



- ✓ Innovar en tecnología
- ✓ Contratar especialistas
- ✓ Asociarnos
- ✓ Incorporar nuevos productos o servicios

➤ Russell Ackoff (1919-2009)

(1972) define el Proceso de Planeamiento como la identificación de un futuro deseable y de los caminos que conducen al mismo.

1..Proyección de Referencia: aquella que probablemente acontezca si no se interviene.

2..Proyección Ideal: aquella que quiere alcanzar la Organización.

Los 8 pasos de Kotter (Gestión del Cambio)

4. Comunicar la visión

Punto de vital importancia es comunicar BIEN, que se entienda la idea central de la propuesta de cambio.

EMISOR



RECEPTOR

Qué

A quién

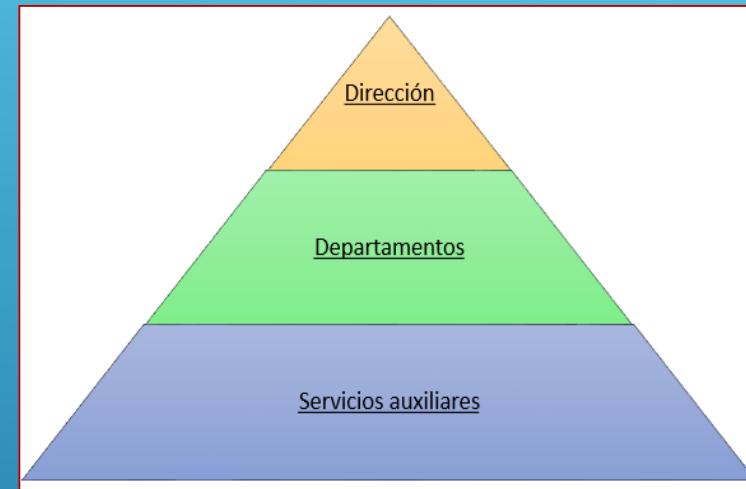
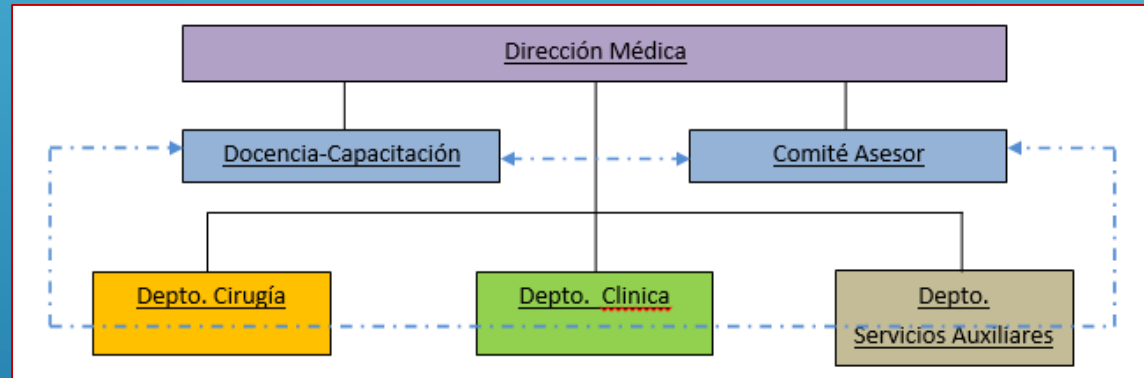
Clara, veraz y oportuna

Evitar el rumor porque es difícil de revertir

Los 8 pasos de Kotter (Gestión del Cambio)

5. Facultar a otros para que actúen sobre la base de la visión

Logrando que la idea de que se deben cambiar algunas pautas, llegue a todos los estamentos de la Organización.



Los 8 pasos de Kotter (Gestión del Cambio)

6. Planear y crear ganancias a corto plazo

Mostrar resultados rápidos es alentador y estimula a los involucrados a seguir adelante.



Empecemos por los cambios más PROBABLES de lograr en el corto plazo

- ✓ Costos
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Mantener el entusiasmo

Los 8 pasos de Kotter (Gestión del Cambio)

7. Consolidar las mejoras y producir más cambios

Evitar que se apague el entusiasmo, el involucramiento.

- ✓ Referirse al proceso de cambio que se está viviendo en cada oportunidad que sea posible
- ✓ No volver atrás con los cambios producidos
 - ✓ Mostrar las ventajas que implican los cambios producidos

Océano azul, Océano rojo

Chan Kim y René Mauborgne

Acciones:

- ✓ Incrementar
- ✓ Reducir
- ✓ Eliminar
- ✓ Crear

Los 8 pasos de Kotter (Gestión del Cambio)

8. Institucionalizar los nuevos criterios

Dar un contexto formal al proceso de cambio, mostrar que es un avance grupal, que toda la Organización participa.

- ✓ Resaltar que es un logro colectivo
- ✓ Elaborar Procesos y Procedimientos escritos que contemplen los cambios producidos
- ✓ Incorporar los cambios en el Proceso de inducción a nuevos empleados
- ✓ Establecer un plan de revisión de resultados

Resumiendo

1. Establecer un sentido de la urgencia

5. Facultar a otros para que actúen sobre la base de la visión

2. Formar una poderosa coalición de liderazgo

6. Planear y crear ganancias a corto plazo

3. Crear una visión

7. Consolidar las mejoras y producir más cambios

4. Comunicar la visión

8. Institucionalizar los nuevos criterios

Planes con posibilidades de ser efectivos

- Ser de aplicación constante (Prolongado en el tiempo).
- Estar avalado por una Metodología preestablecida (Política escrita, formal).
- Contar con Procesos desarrollados de manera sistemática.
- Tener Procedimientos estandarizados.
- Fijar Objetivos REALISTAS.
- Fijar Plazos para medir resultados.

De Eric Hoffer

“En tiempos de cambio, quienes estén abiertos al aprendizaje se adueñarán del futuro, mientras que aquellos que creen saberlo todo estarán bien equipados para un mundo que ya no existe”



OSCAR FALCÓN
Mg. en Gerencia y Administración
de Servicios de Salud.

Autor del Libro: *“Introducción a la Salud Ocupacional”* recientemente publicado.

Contacto : oscarfal54@gmail.com

Oscar Falcón

INTRODUCCIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL



Destinado al Equipo de Salud (enfermería, paramédicos, médicos, psicólogos, técnicos en emergencias pre-hospitalarias, kinesiólogos, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionales y otros interesados en el tema). Profesionales de Higiene y Seguridad (ingenieros, técnicos, licenciados) y todo personal que ocupe cargos relacionados con la Gestión Empresarial en general, como el perteneciente al área de RRHH.
Personal de clínicas laborales y/o ART.

ERGA OMNES
EDICIONES



OSCAR FALCÓN

Mg. en Gerencia y Administración
de Servicios de Salud.

A lo largo de once capítulos, un abordaje integral, claro y ordenado de los temas básicos (y relevantes) de la Salud Ocupacional en nuestro país.

Imprescindible para quienes de una u otra manera participan del cuidado de la integridad psicofísica de las personas trabajadoras.

Ventas

Ángel Rumolo
Cel./Whatsapp:

+54 9 11 32375754

LANZAMIENTO LIBRO INTRODUCCIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL

Prof. Mg. Oscar Falcón

Destinado al Equipo de salud (enfermería, paramédicos, médicos, psicólogos, técnicos en emergencias pre-hospitalarias, kinesiólogos, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionales y otros interesados en el tema). Profesionales de Higiene y Seguridad (Ingenieros, Técnicos, Licenciados) y todo personal que ocupe cargos relacionados con la Gestión empresarial en general, como el perteneciente al área de RRHH. Personal de clínicas laborales y/o ART.



OSCAR FALCÓN
Mg. en Gerencia y Administración
de Servicios de Salud.



SAMT

SOCIEDAD ARGENTINA DE MEDICINA
DEL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL

POR CUALQUIER INQUIETUD.

Contacto : oscarfal54@gmail.com

MUCHAS GRACIAS