



Seminarios virtuales Miércoles del exportador

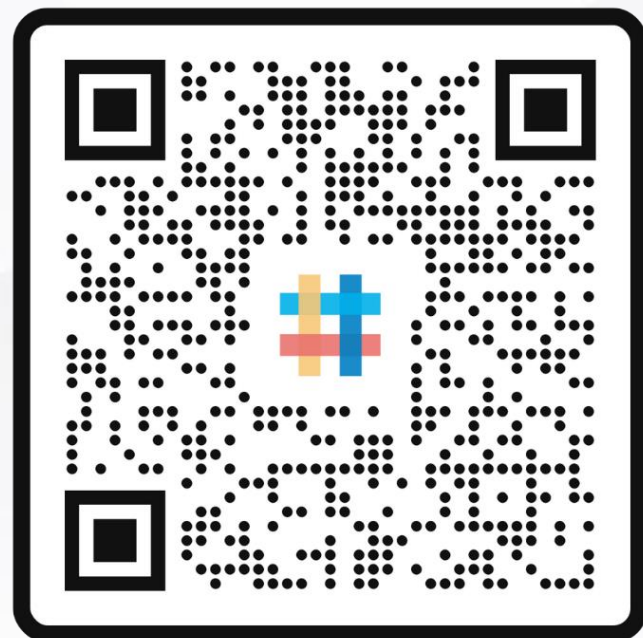
CAMBIA EL COMPORTAMIENTO, CAMBIA LA CULTURA

Lima, 14 de Agosto de 2024

**Alberto Ibañez
Neri**

Alberto.Ibanez@ibro-cvm.com

**CAMBIA EL
COMPORTAMIENTO,
CAMBIA LA CULTURA**



1

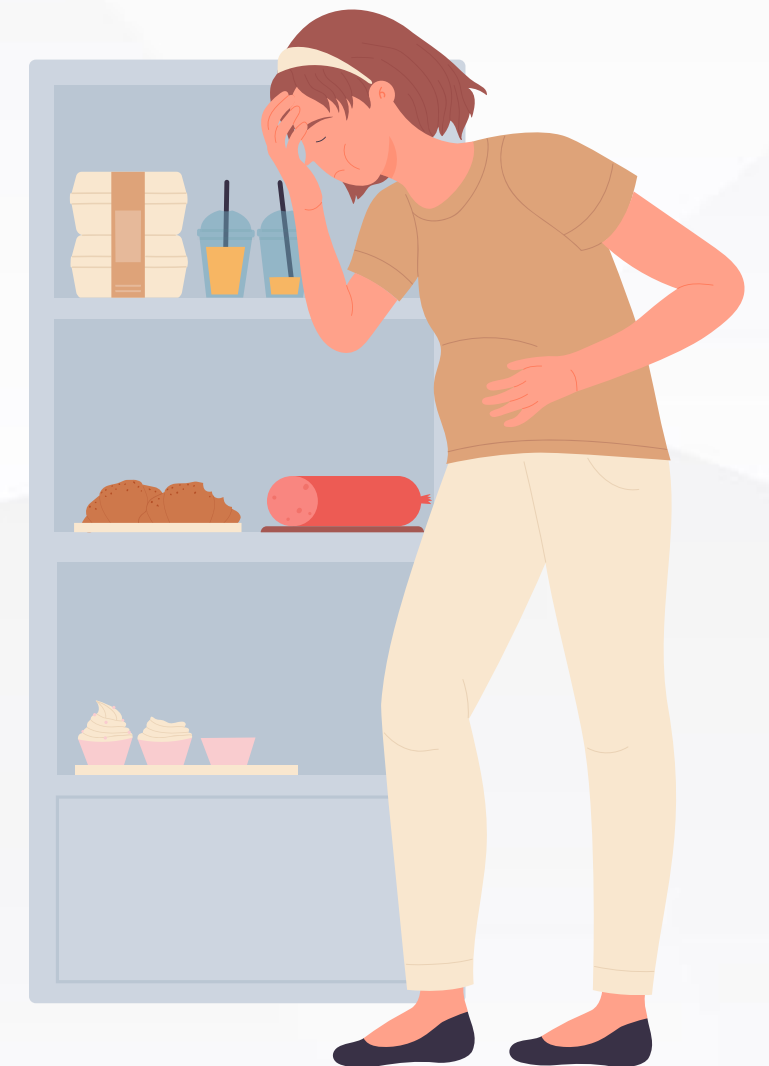
Cultura e Inocuidad

En números

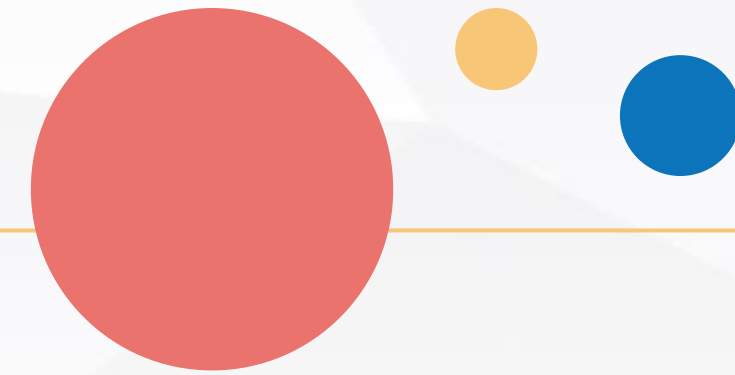
- Cada año 1 de cada 10 personas adquiere una **ETA**.
- 420 mil personas al año **mueren**.



Organización
Mundial de la Salud



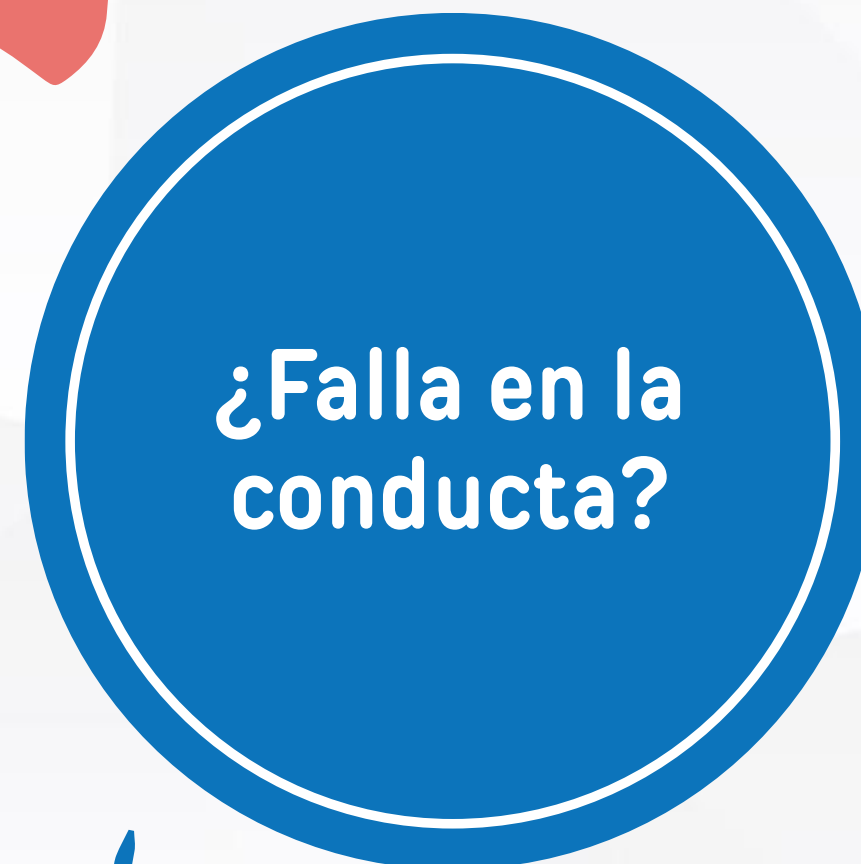
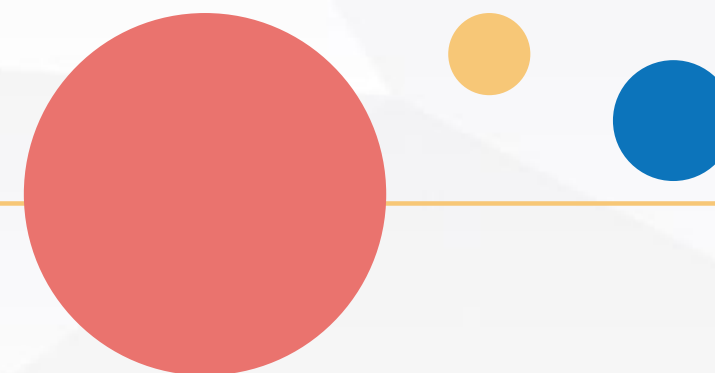
Inocuidad de los alimentos



Garantía de que los alimentos no causarán efectos adversos en la salud del consumidor cuando se preparen o se consuman de acuerdo con su uso previsto.



Otro dilema



Cultura organizacional

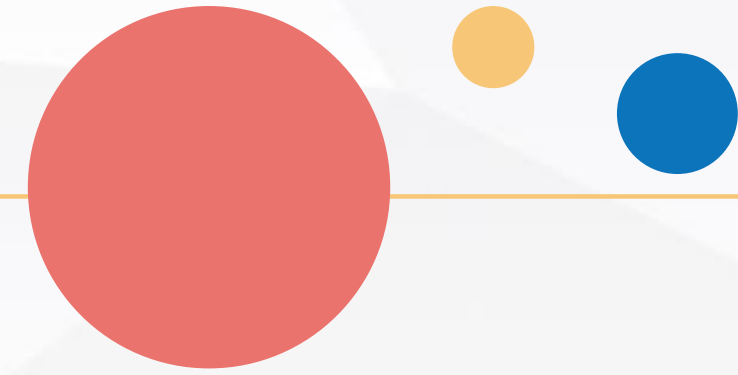


“La cultura es el conjunto de supuestos y creencias aprendidas sobre el cual las personas basan sus conductas diarias.”

Edgar Schein



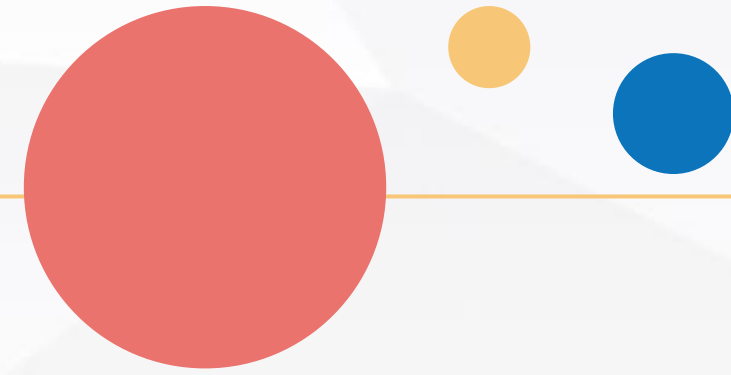
Cultura de inocuidad según GFSI



"Valores compartidos, creencias y normas que afectan la mentalidad y el comportamiento hacia la **inocuidad alimentaria** en, a través de y a través de una organización".



Comportamiento



- Lenguaje **Escrito**
- Lenguaje **Hablado**
- Lenguaje **Corporal**

LO QUE SE HACE

LO QUE SE DICE



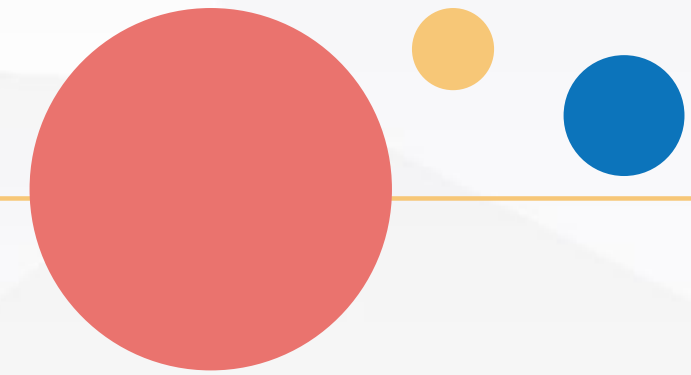
LO QUE SE PIENSA



VALORES Y CREENCIAS



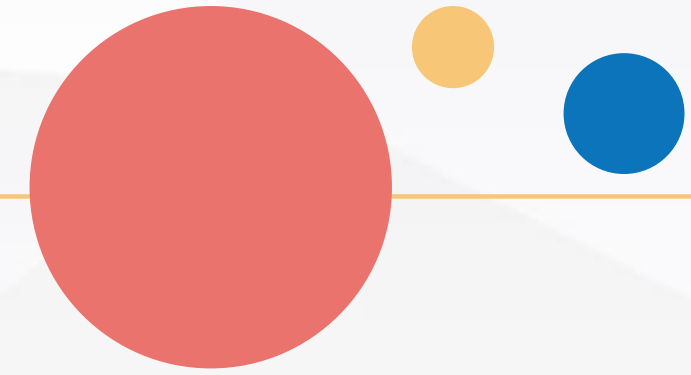
La cultura es de grupos de personas



La cultura de cualquier tipo vive no en forma individual, sino **grupal**.

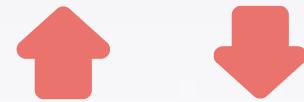


Niveles de la cultura organizacional



Artefactos y creaciones

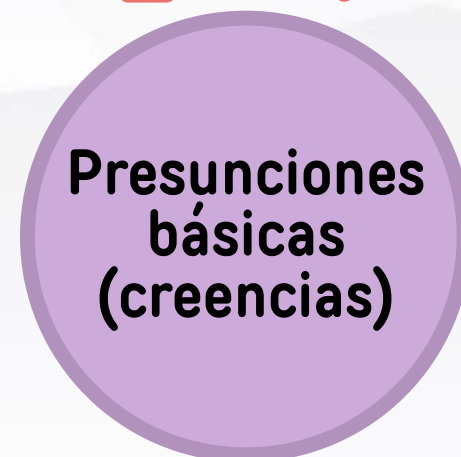
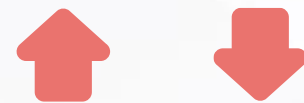
Visibles, pero con frecuencia no descifrables.



Valores

Mayor grado de conciencia.

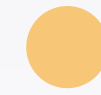
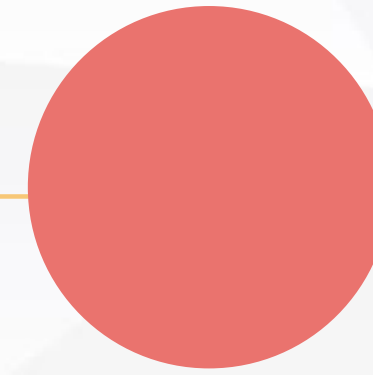
- Son elementos aspiracionales, que se espera tener.
- Ayudan a generar los artefactos y la conducta.



Presunciones básicas (creencias)

Invisibles. Dadas por sentadas. Inconscientes.

Artefactos



Arquitectura y
diseño de la
instalación.

Lenguaje y
comunicación.

Forma de
aprendizaje.

Forma de tomar
decisiones.

Estilo directivo.

Como de resolver
problemas.

Responsabilidades
asignadas.

Qué y cómo se
revisa.

Forma de
adaptarse a los
cambios.

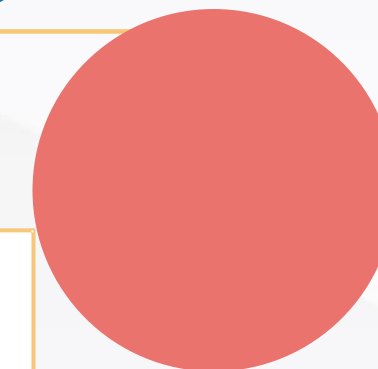
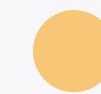
El enfoque de los
planes de
gestión.

Lo que se premia
y castiga.

Lo que se celebra.

Historias, mitos y
leyendas.

Las creencias respecto a la inocuidad



Si no ha pasado, no nos pasará jamás.

La inocuidad es solo por microorganismos.

Si el cliente no reclama el alimento es inocuo.

El sistema este certificado, el alimento ya es inocuo.

La inocuidad se logra con análisis de producto.

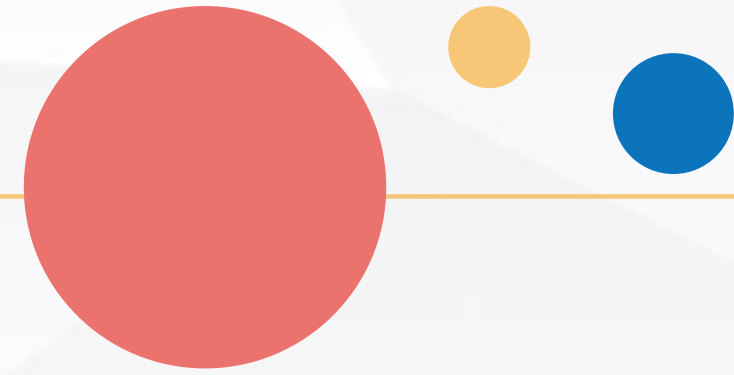
La inocuidad no es parte del negocio.

Si el alimento sale contaminado es responsable el equipo de inocuidad.

Los requisitos de higiene es solo para personas que manipulan en alimento.

Orden y limpiar las áreas y cumplir los requisitos es solo para certificar.

La inocuidad se logra solo en los procesos productivos.

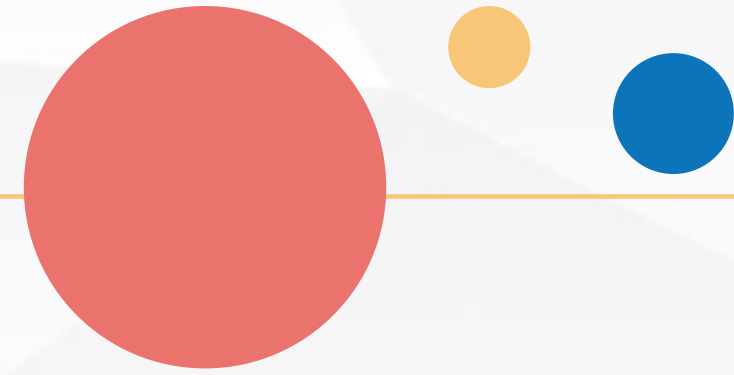


“La cultura se come
a la estrategia en el
desayuno.”

Peter Drucker



El poder de las creencias y valores



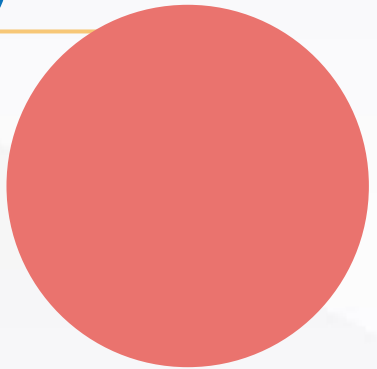
PROGRAMAS DE INOCUIDAD

ARTEFACTOS

COMPORTAMIENTOS

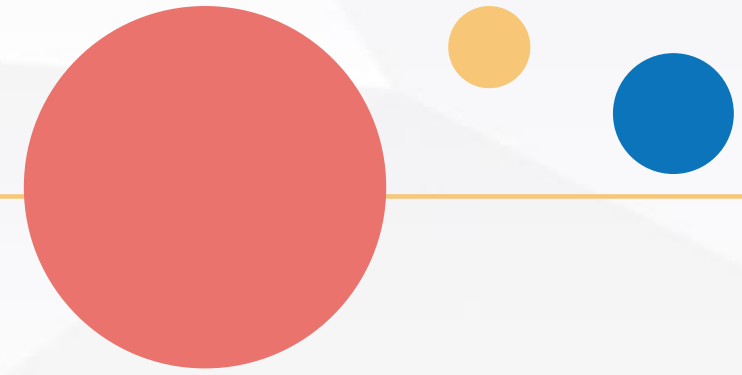


Síntomas de cultura negativa de inocuidad



General	Gerencia
Personal no aplica requisitos de higiene, mantiene malos hábitos.	La política no es vivida por la gerencia.
Área de calidad subsidia trabajo.	Se premia por cantidad.
Las personas no identifican las consecuencias de sus actos.	Gerencia no conoce los peligros y riesgos de inocuidad
Área comercial no involucrada, lo mismo RRHH y otras áreas de apoyo.	No apoya al equipo de inocuidad.
Área de calidad no comparte información	Solo es importante certificar.
Lo mínimo para certificar.	Capacitar=perder tiempo.
No dan aportes de mejora de la inocuidad.	Cambian prioridades con frecuencia.
	Decisiones en base a cantidad.

Las subculturas



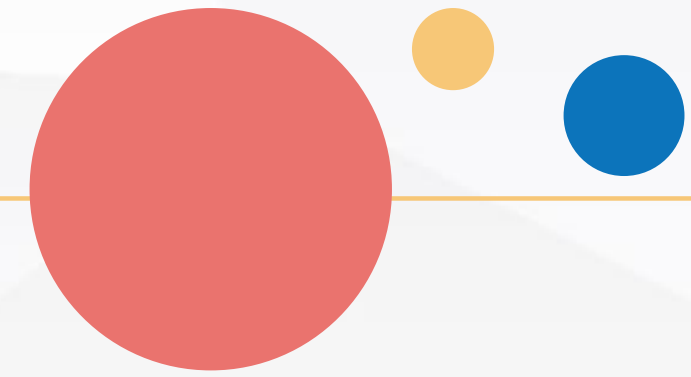
2 El comportamiento como elemento central



EL COMPORTAMIENTO COMO ELEMENTO CENTRAL



Niveles de la cultura organizacional



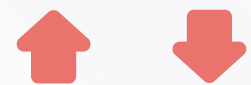
Artefactos y creaciones

Visibles, pero con frecuencia no descifrables.



Comportamiento

Habilitadores de otros artefactos.



Valores

Mayor grado de conciencia.



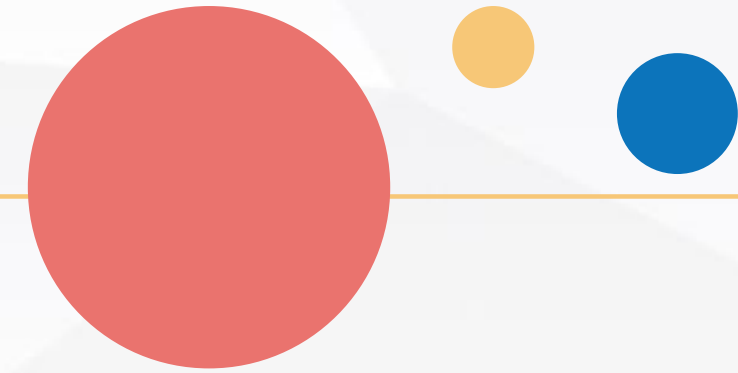
Creencias

Invisibles. Dadas por sentadas. Inconscientes.



Conductas influenciadoras más comunes de comportamiento





Las estrategias que se utilizan para prevenir enfermedades de transmisión por alimentos a lo largo de la cadena alimentaria incluyen:

Aplicación de
BPM.

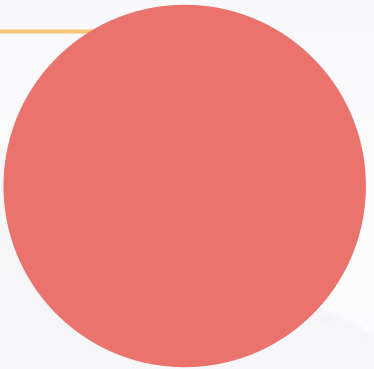
Aplicación de
BPH.

Plan HACCP.

Aplicación de
criterios de diseño
higiénico.



Comportamiento con enfoque de inocuidad

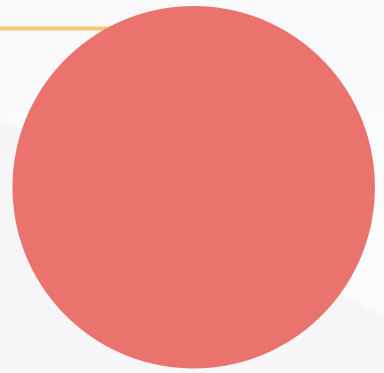
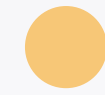


Son **acciones** que toman las personas considerando **proteger el producto** de contaminantes, priorizando en base a peligros y riesgos y el impacto en el consumidor y el negocio.



**El comportamiento
nuestro de cada día**

El comportamiento nuestro de cada día

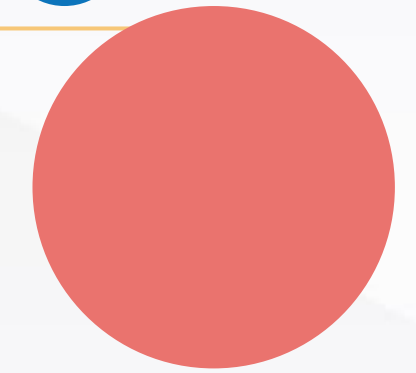


La única medida
real del compromiso
es la acción.

Cada uno con su
comportamiento.

El comportamiento
que se hace es el
más fácil.

Hacer cambios de comportamientos cuestan



Tiempo



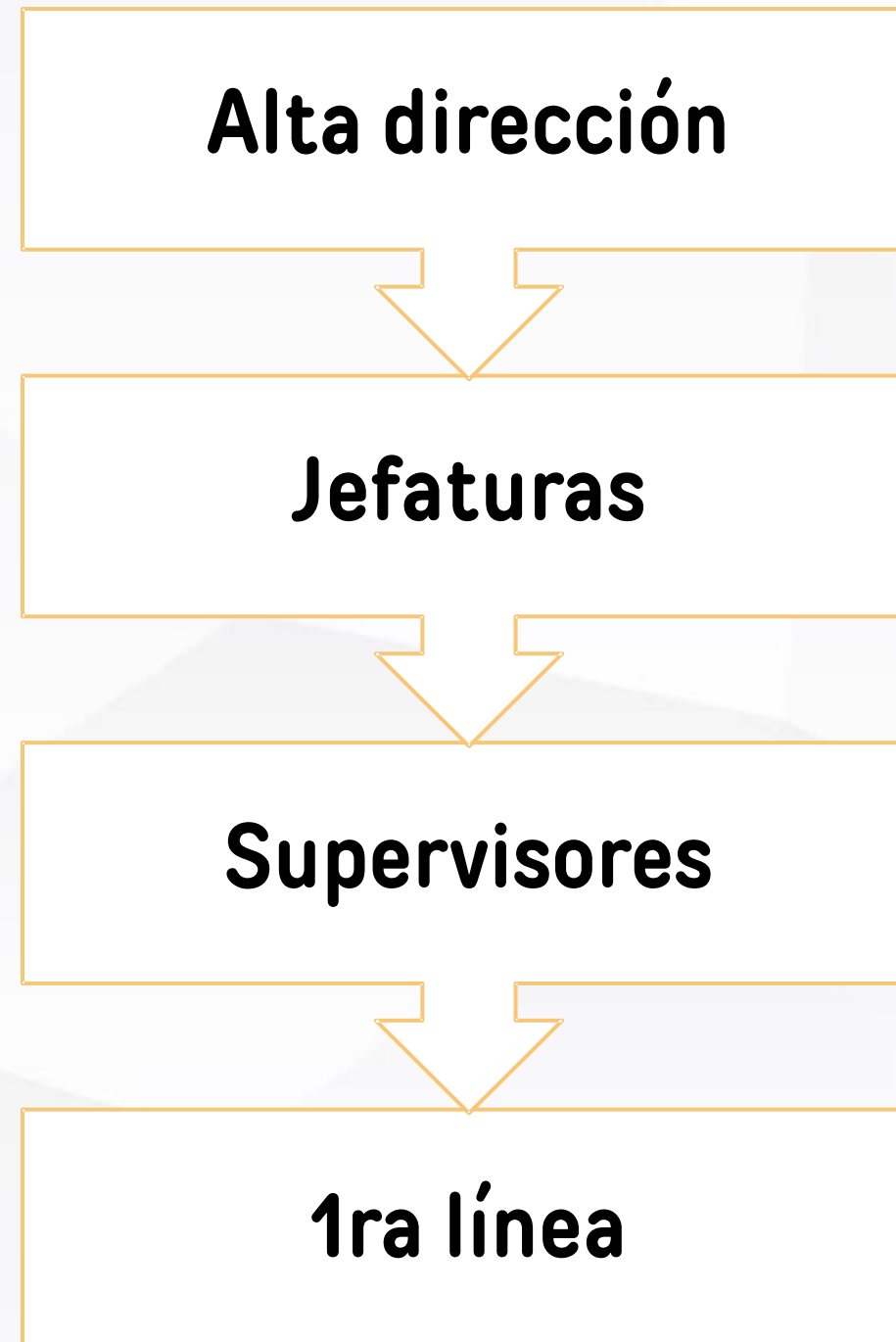
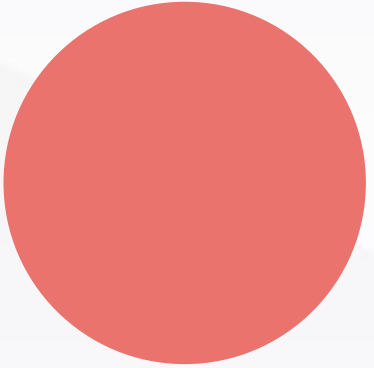
**Recursos
materiales**



**Recursos
financieros**



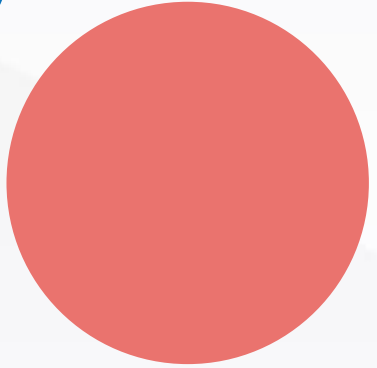
Las responsabilidades son comportamientos esperados





El comportamiento y el negocio

Productividad versus inocuidad la contienda perpetua

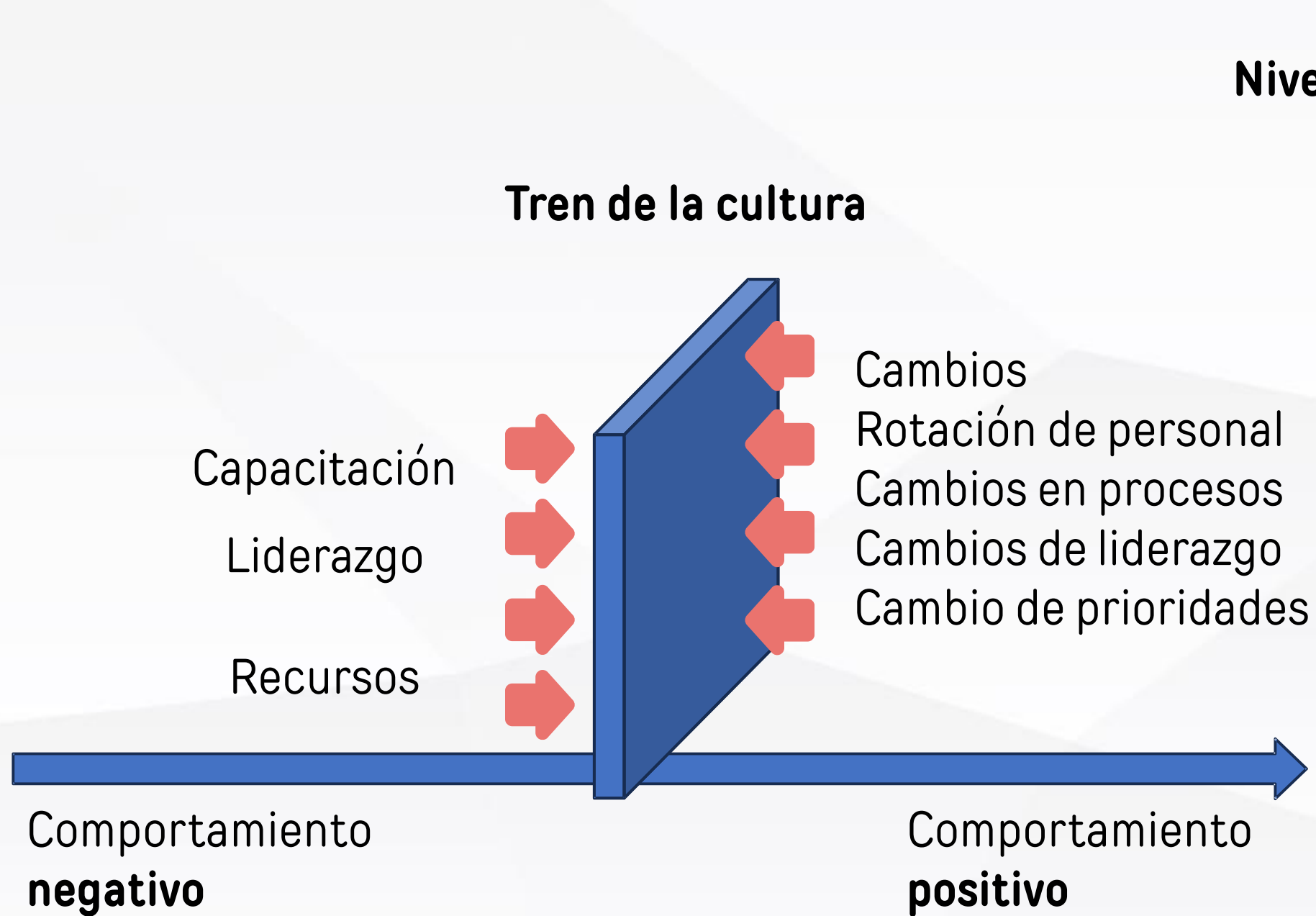
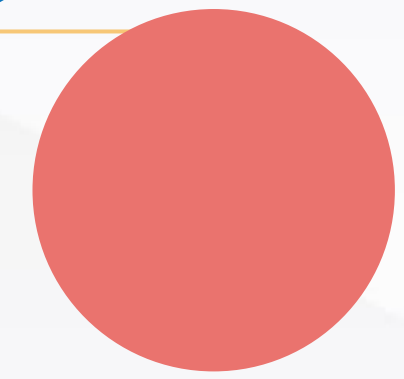
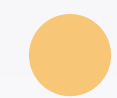


Productividad

Inocuidad.



El comportamiento cambia con el tiempo



Nivel de cultura



¿Quién es responsable de la cultura?



La cultura organizacional es creada por los líderes, y una de las funciones decisivas del liderazgo es probablemente la creación, la gestión y –siempre y cuando sea necesario– la destrucción de la cultura.

- *Edgar Schein (March 5, 1928 – January 26, 2023).*
- *Padre del Desarrollo Organizacional*

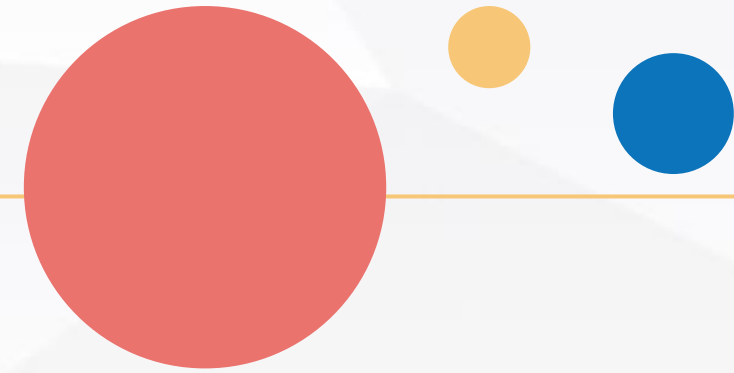




Dimensiones de la cultura de inocuidad (GFSI)



Liderazgo y mensajes



Aplicación del liderazgo.
(compromiso de los líderes)

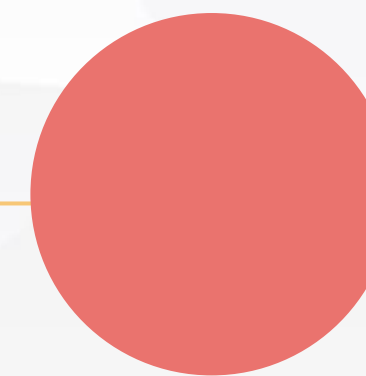


Tienen un profundo
impacto en la cultura
organizacional.

Dime que cultura tiene tu empresa, te diré que tipo de líder eres.



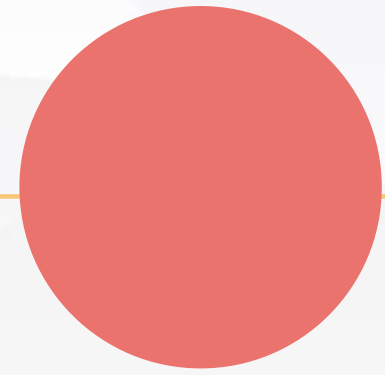
Gobernanza de inocuidad alimentaria



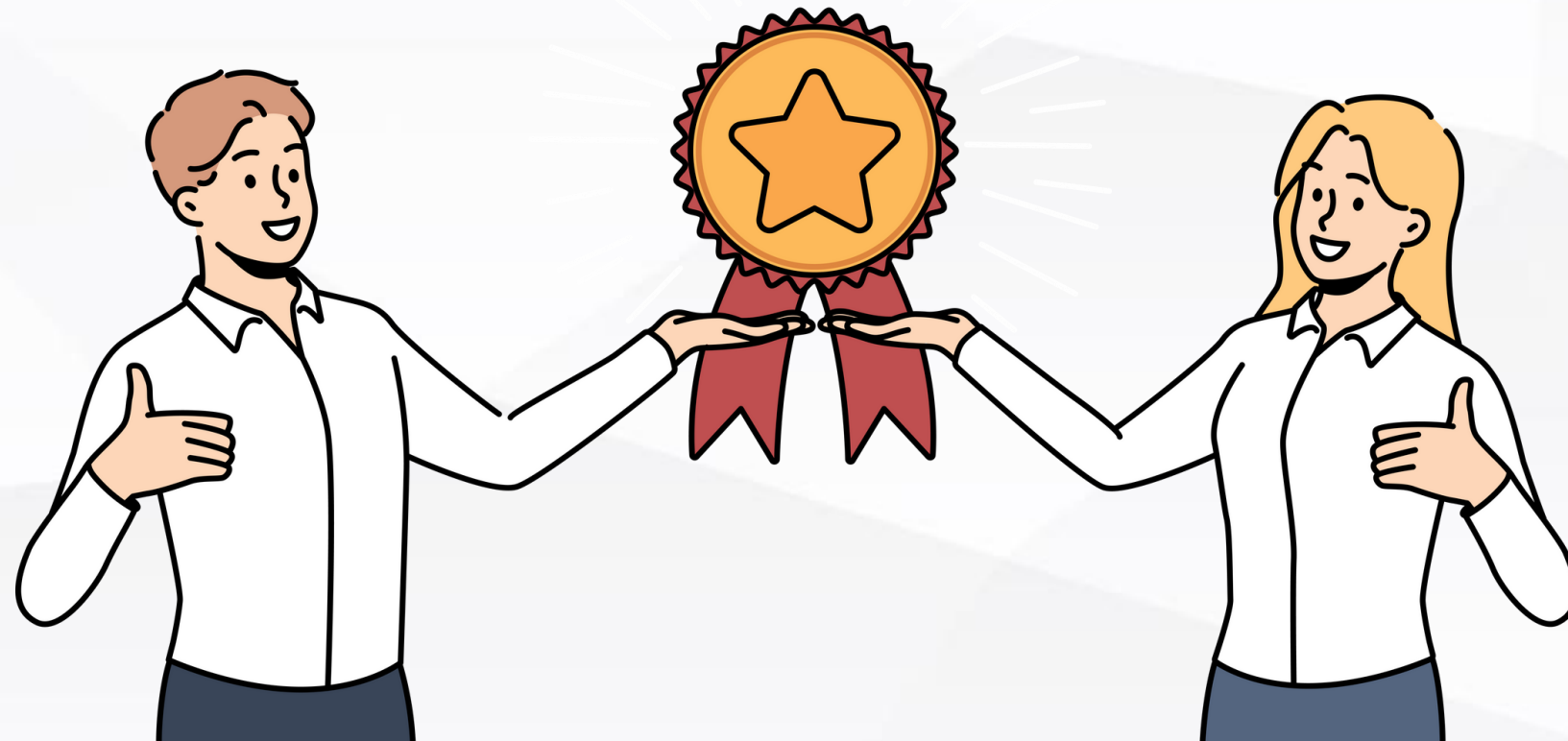
La inocuidad alimentaria debe estar **integrada dentro de la estructura** de la organización y tener un perfil apropiado a través de toda la empresa.



Incentivos, premios, reconocimiento



Lo que se premia se hará

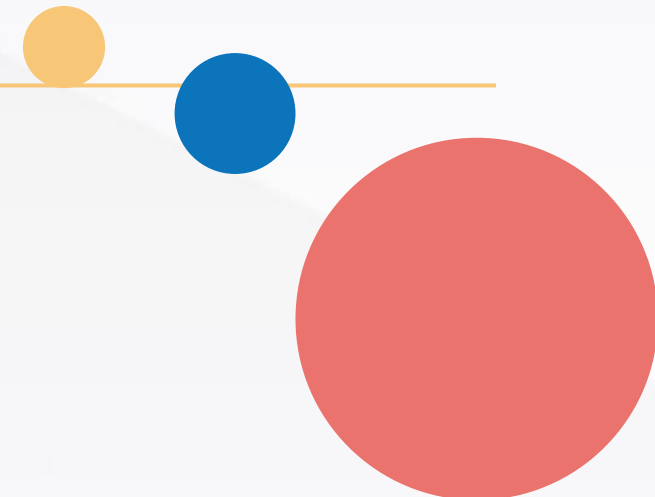


Retroalimentación
positiva y
negativa.

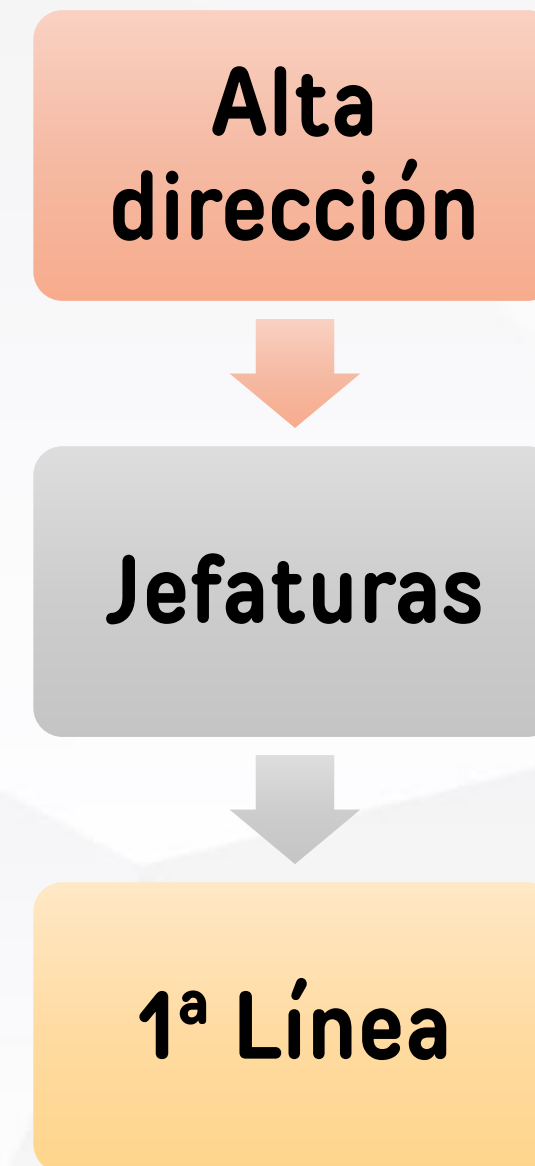
Programa de
reconocimiento.

Promoción y
descenso de
categoría.

La importancia de entender los peligros y riesgos



Variación en cada nivel



5

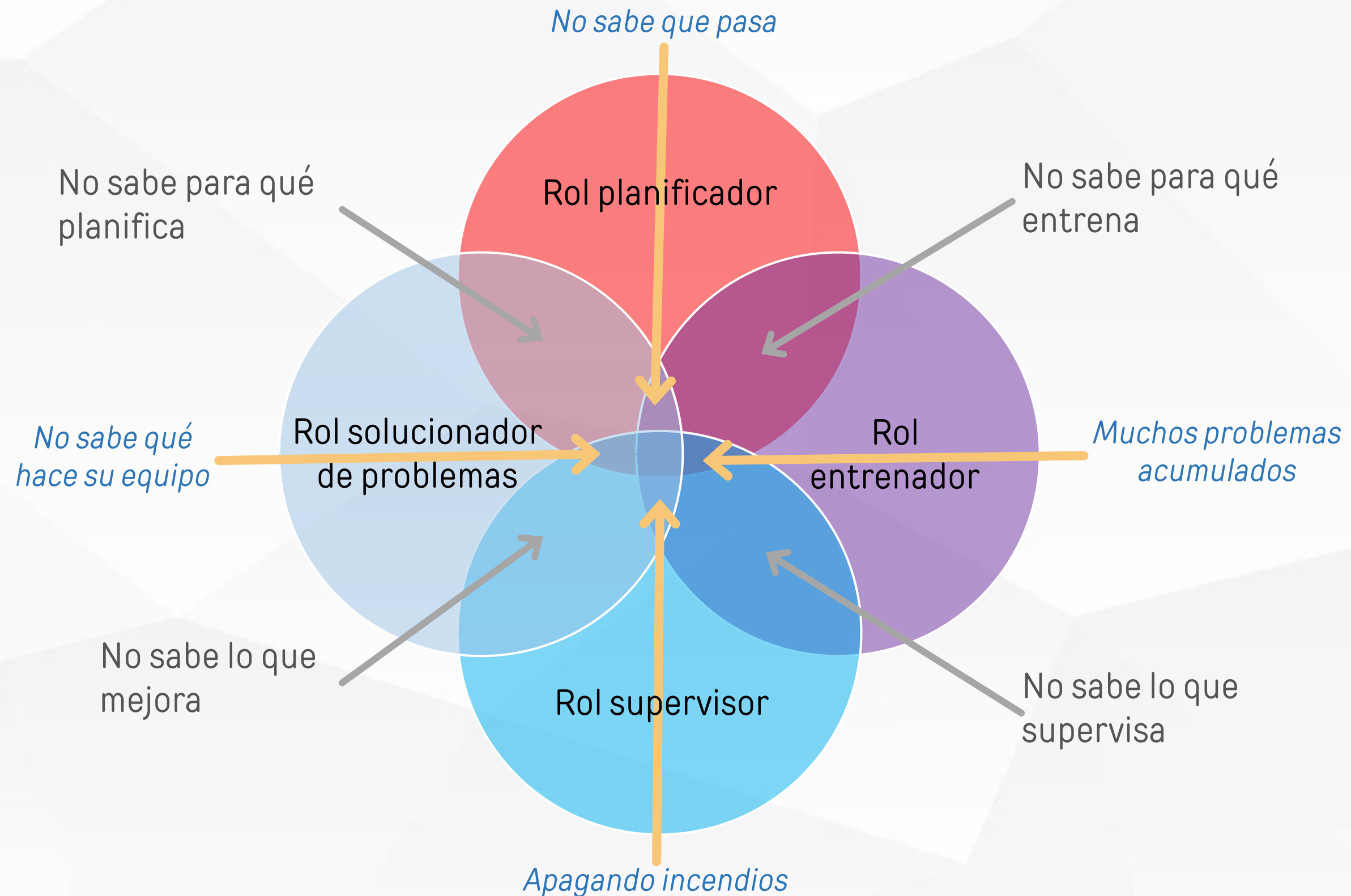
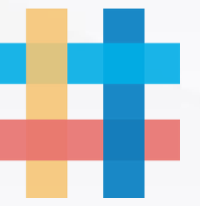
**Los 4 roles para mejorar y
mantener la cultura**



LOS 4 ROLES PARA MEJORAR Y MANTENER LA CULTURA DE INOCUIDAD



Los 4 roles para mejorar y mantener la cultura de inocuidad

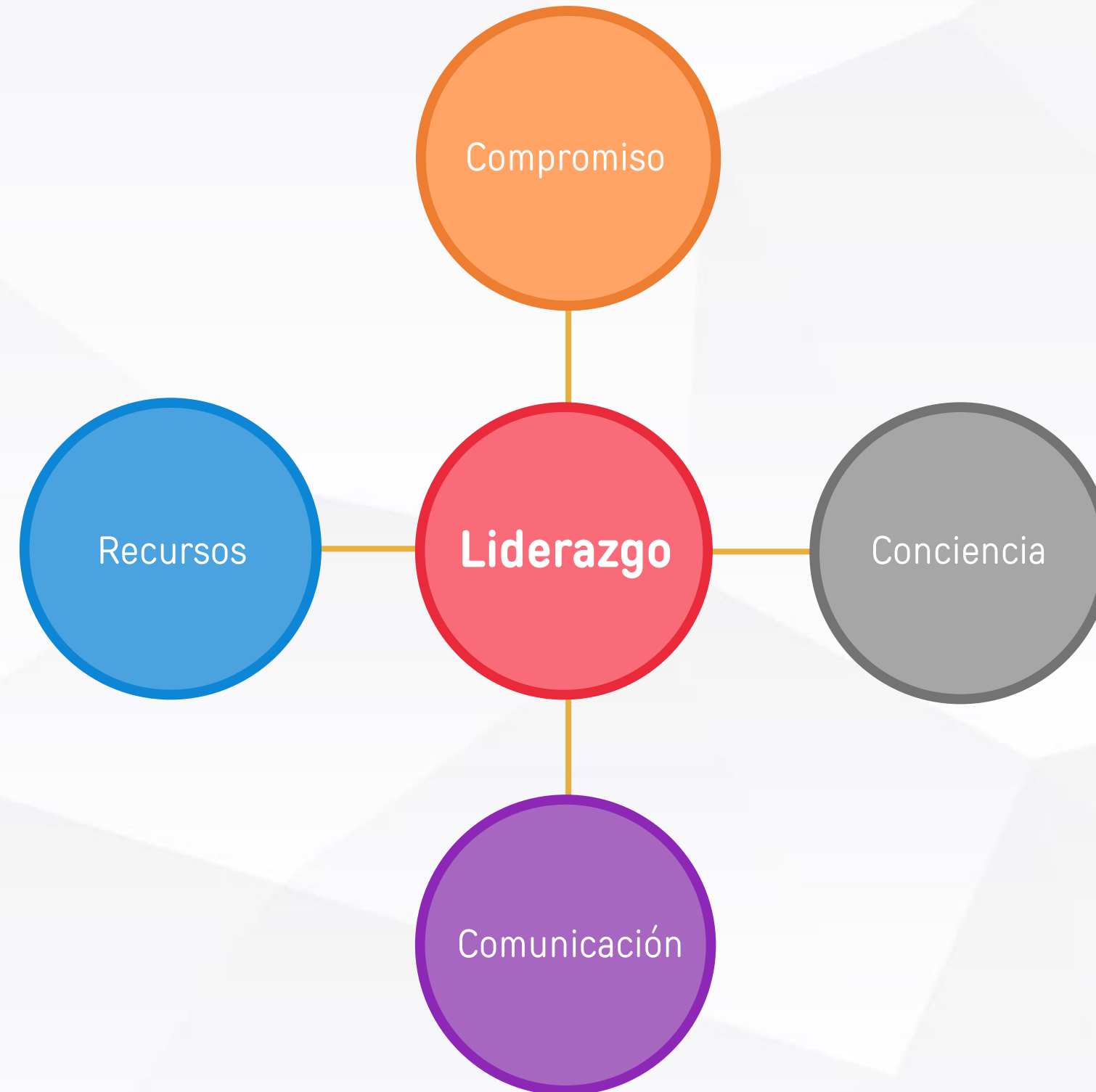
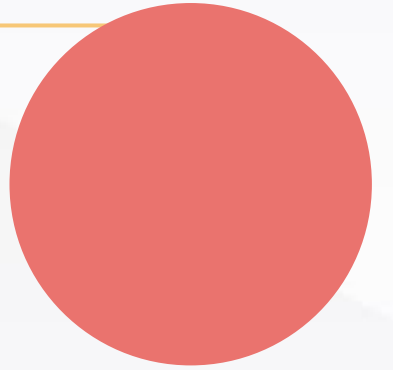




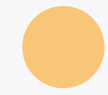
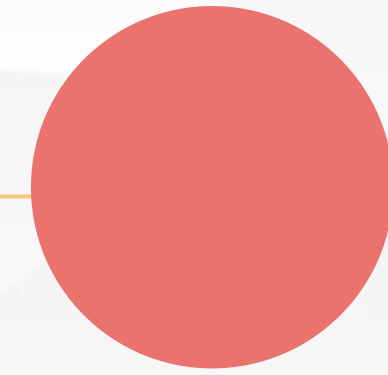
Acciones de liderazgo para la cultura de inocuidad

ACCIONES DE LIDERAZGO PARA LA CULTURA DE INOCUIDAD

Elementos para cultivar una cultura positiva de inocuidad de los alimentos (PGHA)



Líder de la inocuidad



Posición

Relacionamiento





Ninguna institución puede sobrevivir si necesita genios o un supermán para dirigirla. Debe organizarse de forma que sea capaz de ir bien con un liderazgo compuesto por seres humanos normales.

Peter Drucker



Recuerden:

Si no es inocuo, ...

no es alimento.