



QCS ACADEMY

Formación estratégica a distancia

Transformación Cultural

Para la Maduración de la Cultura de Calidad e Inocuidad Alimentaria

Te proponemos convertirte en un verdadero TRANSFORMER de la Cultura de Calidad e Inocuidad Alimentaria

Fundamentos: ¿para qué realizar esta certificación?

Los sistemas de gestión de la inocuidad de los alimentos se vienen implementado en las organizaciones desde hace ya mucho tiempo. En muchos casos se han certificado y han alcanzado un nivel de madurez importante a través de los años de trabajo. Es bien sabido que, a pesar de esto, la industria alimentaria aún sufre incidentes en todo el mundo, incluso con la necesidad de retiros de productos y brotes de enfermedades transmitidas por alimentos. Hay un factor común en cada incidente: la manera en que se hacen las cosas, los comportamientos de las personas, que no es otra cosa que cultura.

La cultura de inocuidad de los alimentos está definida por la GFSI (Iniciativa Global de Inocuidad de los Alimentos) como "valores, creencias y normas compartidos que afectan la mentalidad y el comportamiento hacia la inocuidad de los alimentos a través y en toda una organización".

En este sentido consideramos que hay muchos elementos a trabajar, que resultan de utilidad para conocer la cultura que hoy vive la organización y que atraviesa a la cultura de inocuidad. Tanto FDA como GFSI ya incluyen a los riesgos psicosociales a la hora de evaluar el riesgo real del consumidor.

1 | Argentina. TE +54 11 22424241
Uruguay. TE +598 99261101
www.qcsconsultora.com



Esto requiere una nueva mirada acerca de quiénes son responsables de la calidad e inocuidad en la organización: no es sólo el área de Calidad.

Se trata de toda la organización en su conjunto.

Por eso abrimos esta certificación a personas de todas las áreas de tu organización.

Se trata de trabajar una cultura organizacional en la que cada área se hace responsable de contribuir a la inocuidad.

Se trata de una Alta Dirección comprometida con la maduración cultural, comprendiendo que **esa maduración de la cultura es palanca estratégica del negocio.**

Por ende, proponemos que, para madurar la cultura de calidad e inocuidad necesitamos sumergirnos en la cultura organizacional, para así **identificar planes de acción que permitan desarrollar y consolidar una cultura positiva, “saludable” y eficaz que ponga bajo control los peligros psicosociales y contribuya a garantizar la inocuidad de los productos.**

Sin dudas, **¡más inocuidad, mejores negocios!**

Objetivos

Después de completar la certificación, como participante podrás:

- Dominar los conceptos fundamentales asociados a la transformación cultural y maduración de la cultura de calidad e inocuidad.
- Distinguir los riesgos psicosociales en tu organización y la relevancia de incluirlos en el plan de transformación cultural.
- Conocer y aplicar las etapas del modelo TRANSFORMER para la transformación cultural en tu organización.



- Seleccionar las mejores estrategias para identificar la BRECHA entre la cultura actual y la cultura deseada.
- Involucrar a la dirección de tu organización en este viaje de transformación.
- Determinar el propósito de la maduración cultural en tu organización y planificar las estrategias de comunicación.
- Conformar el equipo de transformación cultural en tu organización.
- Plantear objetivos en el primer tramo de la maduración en tu organización y proponer un plan de acción ajustado a sus características.
- Distinguir posibles indicadores para medir avances vinculados a los objetivos planteados
- Reconocer las habilidades que tu organización necesita para impulsar la transformación cultural desde la mentalidad de crecimiento.
- Liderar y/o acompañar el proceso de transformación cultural de tu organización.

A quién va dirigido

Este curso está dirigido a:

Personas de las distintas áreas de la organización que van a tener participación activa en la transformación cultural y maduración de la cultura de inocuidad de su organización.

Responsables e integrantes de los equipos de inocuidad de empresas pertenecientes a la cadena alimentaria y Alta Dirección de dichas empresas.

Gerentes, Jefes de Área, Supervisores, Coordinadores y Analistas de las áreas de Calidad, Diseño y Desarrollo, RRHH, Marketing, Ventas, Compras, Proceso, Mantenimiento y Logística, entre otras, de empresas productoras y distribuidoras de alimentos.

Asesores de la industria alimentaria.

Y a todo aquel que trabaja en empresas de producción y comercialización de alimentos que desee comprender mejor el concepto de cultura de inocuidad.



Metodología

A distancia

Se certifican un total de **20 horas**.

- **16 horas correspondientes a 8 encuentros sincrónicos, de 2 horas de duración**

En estos encuentros se desarrollarán los conceptos teóricos que se aplicarán de manera práctica a través de distintas de actividades. Para ello se utilizará el análisis de casos, diferentes herramientas alternativas (como visualizaciones, estructuras liberadoras, dinámicas corporales, entre otras) y ejercicios prácticos de aplicación.

Los participantes podrán hacer la cursada a su propio ritmo ya que se grabarán los encuentros (quedarán excluidos de las grabaciones los rooms y los comentarios personales).

- **4 horas asincrónicas que abarcarán:**

- La resolución por parte de los participantes de desafíos de naturaleza optativa que propondremos cada semana. El objetivo de estos desafíos será que los participantes apliquen de manera práctica en su propia organización los temas desarrollados.
- Dos evaluaciones conceptuales voluntarias cuyo único objetivo será orientarnos a todos sobre el grado de apropiación de los contenidos desarrollados. Esto nos permitirá, ágilmente, repasar y reforzar los conceptos que no hubieran quedado claros.
- La resolución de un trabajo final integrador, para la aplicación global de lo visto durante la certificación, de naturaleza obligatoria y en equipo, sobre el que se brindará feedback escrito.

Otras consideraciones

Los participantes dispondrán de:

- 15 minutos extras, al final de cada encuentro, para consultas más personalizadas.
- Espacio donde semanalmente se subirán materiales como el PPT de la clase, las consignas de los desafíos semanales o del trabajo final y otros adicionales (como libros y videos vinculados a los temas desarrollados). También encontrarán allí el acceso a las clases grabadas para cursado asincrónico.
- Toolkit con herramientas (como templates específicos).
- Lecturas complementarias y de profundización.
- Frases y preguntas de reflexión.
- Link para evaluaciones conceptuales.



MÓDULO 1: CONVERTIRNOS EN TRANSFORMES CULTURALES

La importancia de la agilidad como respuesta adaptativa a la complejidad que caracteriza la vida en las organizaciones en contextos cambiantes.

Cambio Vs. transformación. Cómo los cambios en los requisitos normativos vinculados a cultura de inocuidad pueden abrir posibilidades de desarrollo y crecimiento personales y organizacionales.

Habilidades a desarrollar para convertirnos en Transformers Culturales. Mentalidad de crecimiento.

Desafío semanal: identificar situaciones cotidianas dentro de la organización en las que estás en mentalidad fija. ¿Cómo podés cambiar a mentalidad de crecimiento? ¿Cuál es el impacto emocional y corporal del cambio de mindset?

Identificación de peligros psicosociales en la organización: armar un listado de lo que identifican.

Actividad de mindfulness para tomar conciencia corporal.

MÓDULO 2 y 3: HACIA DONDE DIRIGIRNOS

Concepto, características y dimensiones de la cultura organizacional y de la cultura de calidad e inocuidad. Relación entre ambas. Abordaje sistémico de la cultura. Modelo TRANSFORMER para la transformación cultural. Definición de la cultura objetivo e identificación de la cultura actual. Alternativas para el diagnóstico. Visualización de la BRECHA. Diseño del propósito de la transformación.

Desafío semanal: completar los Canvas de cultura objetivo y cultura actual. Identificar de la información que actualmente disponen para diagnosticar la cultura actual y eventuales estrategias adicionales para completar la información faltante.

Actividad de mindfulness para tomar conciencia corporal.

MÓDULO 4: COMUNICANDO LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Identificar la historia que la organización viene contándose sobre sí misma. Cómo construir la narrativa cultural. Momentos de la narrativa. Utilización del storytelling Canvas. Buenas prácticas de comunicación interna y externa. Comprensión del rol que cada persona desempeña en alcanzar inocuidad: ¿cómo se comunica? Conversaciones. Importancia de la seguridad psicológica y la vulnerabilidad para mejorar la comunicación.



Desafío semanal: identificar los principales obstáculos en la comunicación en tu organización. Completar el Storytelling Canvas.

Actividad de mindfulness para tomar conciencia corporal.

MÓDULO 5: DESARROLLANDO EQUIPO PARA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

El impacto de las emociones en los procesos de transformación cultural. Confianza como requisito para la agilidad en un espacio de seguridad psicológica. Microculturas.

Los diferentes públicos: el mapa de actores. Acciones para visibilizar actores. Rol de los líderes en la microcultura del equipo de transformación. Cómo la cercanía genera respeto. Microcoaching para comprometer al CEO en la transformación.

Desafío semanal: poner nombre a las emociones que frecuentemente se perciben en la organización y su impacto en el proceso. Identificar cuáles son necesarias para avanzar en el Modelo Transformer. Completar el CANVAS de equipo para la transformación y el de valores.

MÓDULO 6: DESPLEGANDO ESTRATEGIAS

El diseño del mapa de ruta (road map) ágil para la transformación / maduración cultural. Experimentación y construcción de experiencias para la transformación. Concepto de cambio mínimo viable CMV y fórmula 1-3-6 para el cambio. Necesidad de incorporar nuevos comportamientos hasta superar el umbral de la convicción.

Desafío semanal: desarrollar las primeras acciones para la transformación cultural/ maduración de la cultura de inocuidad.

Identificar qué está apalancando los comportamientos actuales. Qué nuevos comportamientos impulsar en los equipos. Cómo sostenerlos.

MÓDULO 7: APRENDIZAJE, RECONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN RESULTADOS

La cultura del ejemplo. Importancia de la intención bajo la influencia del líder. Distinción entre capacitación, concientización y entrenamiento planificado. Cómo transferir responsabilidad para lograr



autonomía del personal. Microcoaching. Feedback en ojetas. Reconocimiento al personal. Importancia de reconocer las instancias de vulnerabilidad en un ámbito seguro psicológicamente. Política de consecuencias.

Objetivos e indicadores. KPIs. Y OKRs La medición ágil: adaptabilidad, iteración y abordaje empírico. Principales diferencias entre KPIs y OKRs.

Desafío semanal: identificar posibles formas de reconocimiento para el personal. Evaluar cómo funciona hoy el feedback. Identificar espacios de mejora.

Identificar posibles indicadores para medir el avance en las experiencias desarrolladas para la transformación cultural.

MÓDULO 8: HERRAMIENTAS PARA LA TRANSFORMACIÓN, REVISIÓN DE LO APRENDIDO.

Completar temas pendientes.

Retrospectivas para revisar aprendizajes: posibles dinámicas a realizar en la organización.

TRABAJO DE APLICACIÓN

Características del trabajo de aplicación. Conformación de equipos de trabajo.

Despedida.



Facilitadores

MARÍA CLAUDIA DEGROSSI

Dra. en Química con orientación Bromatología y Tecnología de Alimentos (UBA)

Coach ontológico PCC (ICF) y Mentora de Líderes.

Instructora de la Carrera de Coaching Ontológico.

Especializaciones en: Coaching Transaccional y PNL, Neurociencias y coaching, Coaching en educación, Coaching ejecutivo y de Equipos. Diplomatura en inteligencia emocional.

Consultora senior en transformación cultural

Más de 25 años dedicada a la investigación, docencia y comunicación de riesgos en temas de inocuidad.

Formación en educación: Dos diplomaturas en la FLACSO (Constructivismo y educación y Curriculum y prácticas educativas en contexto) y curso de Enseñanza para la comprensión en el marco del proyecto Zero con Harvard.

Newsletter en LinkedIn "La Química del Liderazgo", con recursos para el desarrollo de liderazgo

PABLO BARBUTO – DIRECTOR DE LA CONSULTORA QCS

Ingeniero en alimentos con formación de postgrados.

Posee más de 25 años de experiencia en el diseño e implementación de sistemas de gestión en general y de inocuidad alimentaria en particular.

Se desempeñó en posiciones gerenciales en empresas de primer nivel. Ex Director Regional de Calidad y Procesos de AB-INBEV con responsabilidad sobre 23 plantas de Argentina, Bolivia, Uruguay, Paraguay y Chile.

Ha liderado procesos de transformación cultural derivados fusiones organizacionales.

Es profesor de Gestión de Calidad e Inocuidad Alimentaria en la Universidad Nacional de Luján.



Testimonios de participantes

Entendí que la cultura de inocuidad es mucho más que inocuidad. Los talleres me aportaron una mirada más "humana" del trabajo que desarrollo, me motivaron a querer que las personas que trabajan conmigo también puedan vivenciar lo que aprendimos en los talleres. Me movilizaron mucho internamente y me hicieron pensar en porqué hago lo que hago, para qué hago lo que hago y cuál quiero que sea mi aporte a la sociedad desde mi profesión.

La verdad que hasta ahora han sido la mejor inversión de este último tiempo (¡así tal cual!). Es una propuesta muy completa y fácil de llevar a cabo por la modalidad y frecuencia que tienen, además, se plantean temas claves desde un sentido humano y sensible que son muy útiles para aplicar en cualquier ámbito, tanto en lo profesional como en lo personal. Una verdadera reflexión para la transformación.

Me brindaron herramientas para poder evaluarme a mí, y a mi entorno laboral, aportar a la comunicación, el aprendizaje y desempeño, y me motivaron a querer mejorar mi relación hacia mis colaboradores.

Si bien he recibido otras capacitaciones sobre Cultura de Calidad e inocuidad, esta es totalmente distinta. El enfoque es más profundo, y da herramientas para abordar el tema de otros puntos de vista, con más fundamentos. Cada uno de los módulos es muy interesante y se van alineando uno con el otro, lo que hace más fácil para para entender este concepto.

Considero interesante el abordaje de la inocuidad desde otro punto de vista, como es la cultura organizacional. Me parece valioso encontrar un lugar donde conocer e incorporar más habilidades blandas, que sirvan tanto para reconocerse a uno mismo en el rol que le toca en la organización, así como también en las relaciones con los equipos de trabajo.

Fechas y horario

Jueves de 14 a 16 h, inicio 6/03/2025 al 8/05/2025 (17/3 y 1/5 no se realizarán actividades por feriados)

Arancel

Participantes fuera de Argentina: u\$s 450

Participantes de Argentina: \$ 395.000 + IVA

Se ofrecen descuentos para empresas que inscriban a más de un participante.

Consultas e inscripción: capacitacion@qcsolutions.com.ar