ABIRE FORMACIÓN

Transformación cultural en las organizaciones

MODALIDAD Teleformación

DURACIÓN 60 H

OBJETIVOS

- Identificar adecuadamente las características que conforman la nueva realidad empresarial para determinar los modelos organizativos existentes.
- Conocer modelos organizativos de las empresas del S.XXI para determinar las ventajas e inconvenientes de llevarlos a cabo.
- Conocer los modelos de gestión del cambio para su aplicación al contexto organizacional.
- Conocer el modelo de gestión del cambio de Kotter para su aplicación al contexto organizacional.
- Conocer como llevar a cabo un análisis de situación desde el punto de vista de la cultura organizativa en una empresa para detectar necesidades.
- Conocer los actores claves para el éxito de un proceso de gestión del cambio.
- Identificar las carencias sobre las que trabajar el proceso de transformación cultural.
- Aprender a definir los retos estratégicos de la organización para determinar la nueva cultura organizacional.
- Aprender a gestionar y comunicar la nueva cultura de la organización para que llegue a todos los miembros.
- Conocer las claves para la capacitación y empoderamiento de los líderes y los equipos de trabajo.
- Aprender a trabajar el proceso de transformación como un proceso de mejora continua para la organización.
- Conocer y aplicar las metodologías de trabajo adecuadas para trabajar con las personas y equipos que componen la organización.

CONTENIDOS

UD1. Nueva realidad empresarial.
1.1. El mundo ha cambiado: entornos VUCA

1.2. La empresa actual y su encaje en el entorno.
- 1.2.1. Globalización.
- 1.2.2. Digitalización.
- 1.2.3. Nuevos hábitos de consumo.
- 1.2.4. Generaciones profesionales.
- 1.2.5. Estructuras organizativas.
- 1.2.6. Nuevas formas de trabajar.

1.3. Análisis empresa-mercado.

UD2. Modelos Organizativos S. XXI.

2.1. Nuevas tendencias en gestión de organizaciones.
2.2. Nuevos modelos organizativos 1. Organizaciones TEAL.
- 2.2.1. ¿Qué son las organizaciones TEAL?

2.3. Nuevos modelos organizativos 2. Holocracia.
- 2.3.1. ¿Qué es la holocracia?

2.4. Nuevos modelos organizativos 3. Sociocracia.
- 2.4.1. ¿Qué es la sociocracia?

2.5. Nuevos modelos organizativos 4. Management 3.0.
- 2.5.1. ¿Qué es el Management 3.0?

2.6. Ventajas e inconvenientes de los nuevos modelos organizativos.
2.7. Otros modelos organizativos.

UD3. Modelos de Gestión del cambio.

3.1. Gestión del cambio.
- 3.1.1. ¿Qué es la gestión del cambio?
- 3.1.2. Motivos para abordar la gestión del cambio en las organizaciones.

3.2. Modelos de gestión del cambio.
- 3.2.1. Modelos de gestión del cambio I: Kotter y Lewin.
- 3.2.2. Modelos de gestión del cambio II: Greiner, Albrecht y Adkar.

3.3. Procesos de cambio y empresa.
- 3.3.1. Principales frenos a la hora de llevar a cabo un proceso de cambio.
- 3.3.2. Aliados necesarios para poner en marcha un proceso de cambio en la empresa.
- 3.3.3. Beneficios de llevar a cabo un proceso de gestión del cambio en la empresa.

UD4. Modelo de Kotter.

4.1. Contextualizando el modelo de los ocho pasos de Kotter.
- 4.1.1. ¿Quién es Kotter?
- 4.1.2. Origen del modelo de Kotter.
- 4.1.3. Estructura del modelo de Kotter.

4.2. Contextualización paso a paso del modelo de Kotter.
- 4.2.1. El modelo de Kotter paso a paso.
- 4.2.2. Ventajas e inconvenientes del modelo de Kotter.

4.3. Aplicación del modelo de Kotter en una organización.
4.3.1. El papel del equipo en el modelo de Kotter.
4.3.2. El papel de la Dirección en el modelo de Kotter.
4.3.3. ¿Cómo trabajar con las reticencias al cambio que se van a producir en la organización?

UD5. Necesidad del cambio.
5.1. Calves para un correcto diagnóstico de situación.
5.2. Indicadores del cambio.
5.2.1. Indicadores de negocio.
5.2.2. Indicadores sobre cliente interno.
5.2.3. Indicadores sobre cliente externo.
5.3. Comunicación del proceso de cambio.
5.4. Los indicadores de percepción en el proceso de cambio.

UD6. Elementos clave.
6.1. ¿Cómo convencer a la organización de la necesidad del cambio?
6.2. Los tres actores clave para el éxito del proceso de cambio en la organización.
6.2.1. Equipo.
6.2.2. Ventas.
6.2.3. Posicionamiento.

UD7. Indicadores para el cambio.
7.1. De la situación actual a la situación deseada.
7.1.1. Ideas que refuerzan la necesidad de cambio.
7.1.2. ¿Dónde estamos y dónde queremos estar como organización?
7.2. Áreas sobre las que trabajar en el proceso de transformación cultural.
7.2.1. Claves para poner en marcha la transformación cultural.
7.2.2. El papel de RRHH en el proceso de transformación cultural.
7.3. Indicadores para el cambio.
7.3.1. Indicadores internos.
7.3.2. Indicadores externos.

UD8. Restos estratégicos de la Organización.
8.1. Elementos estratégicos y elementos tácticos en el proceso de transformación cultural.
8.1.1. Plan estratégico.
8.1.2. Plan táctico.
8.2. Definiendo la nueva cultura corporativa.
8.2.1. Enemigos en el desarrollo de la nueva cultura corporativa.
8.2.2. Gestión de imprevistos en un proceso de transformación cultural.
8.3. Etapas e implantación del proceso.
8.3.1. Etapas en el proceso de transformación cultural.
8.3.2. Servicios externos de apoyo para la implantación del cambio

UD9. Gestionar y comunicar.

9.1. Misión, visión y valores de la nueva cultura corporativa.
- 9.1.1. Definición de la nueva cultura corporativa a través de la misión, visión y valores.
- 9.1.2. Involucración del capital humano en la definición de la nueva cultura corporativa.

9.2. Nuevas formas de desarrollar el trabajo.
- 9.2.1. Nuevos modelos de trabajo.
- 9.2.2. Nuevos espacios de trabajo.
- 9.2.3. Digitalización y transformación cultural.

9.3. Comunicar e involucrar a todos los interesados en este nuevo modelo de organización.
- 9.3.1. La comunicación interna en el proceso de cambio.
- 9.3.2. Herramientas que la comunicación interna pone a nuestra disposición.
- 9.3.3. Errores más comunes en la comunicación del proceso de cambio.

UD10. Líderes y equipos de trabajo.

10.1. Las personas en el centro de esta nueva realidad.
- 10.1.1. El papel de las personas en el proceso de transformación cultural.
- 10.1.2. El papel del equipo.

10.2. Agilidad en la gestión de proyectos y personas.
- 10.2.1. La agilidad y los equipos de trabajo.

10.3. Herramientas para el trabajo colaborativo.

10.4. La motivación como elemento clave para los equipos de trabajo.
- 10.4.1. Comunicación y feedback con los equipos de trabajo.

UD11. Proceso de mejora continua.

11.1. Indicadores para medir la correcta implantación y continuidad del proceso de transformación cultural.

11.2. Mejora continua o Círculo de Deming.
- 11.2.1. Etapas del ciclo PDCA de mejora continua.
- 11.2.2. Ventajas e inconvenientes del Círculo de Deming.

11.3. Adaptación del proceso e implementación de nuevas acciones.
- 11.3.1. Actuaciones que funcionan.

UD12. Metodologías de trabajo.

12.1. Metodologías de acompañamiento al cambio: mentoring y coaching.
- 12.1.1. Mentoring.
- 12.1.2. Coaching.
- 12.1.3. Diferencias entre mentoring y coaching.

12.2. Líder coach.
- 12.2.1. Competencias del líder coach.