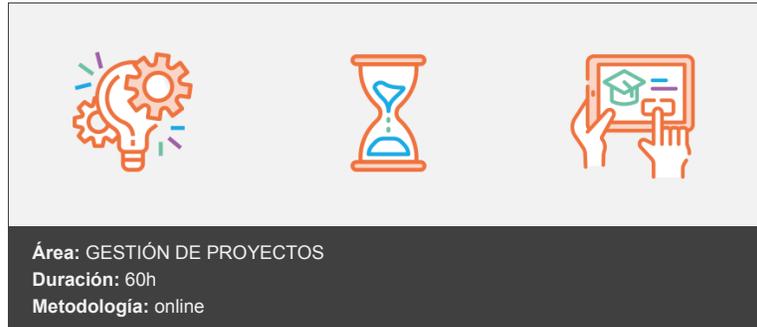


Transformación Cultural en las Organizaciones



Objetivos

- Conocer los entornos VUCA y su impacto en la organización.
- Aprender a identificar los modelos organizativos existentes.
- Analizar si los modelos organizativos existentes responden a las necesidades de la nueva realidad.
- Conocer las nuevas tendencias en gestión de organizaciones.
- Identificar las ventajas e inconvenientes de estos nuevos modelos organizativos.
- Identificar las claves para implementar estos nuevos modelos organizativos.
- Conocer qué es la gestión del cambio.
- Conocer los diferentes modelos de gestión del cambio.
- Identificar el modelo de gestión del cambio que mejor se adapta a cada empresa.
- Conocer el modelo de gestión del cambio de Kotter.
- Identificar pasos a paso el modelo de gestión del cambio de Kotter y su aplicación.
- Aprender a aplicar el modelo de Kotter en una organización.
- Conocer como llevar a cabo un diagnóstico que permita identificar las necesidades de cambio en una organización.
- Aprender a comunicar adecuadamente la necesidad del cambio a los responsables de la organización.
- Identificar los elementos clave que garantizarán el éxito del proceso de gestión del cambio.
- Conocer los elementos sobre los que se sustenta la necesidad de un cambio en la organización.
- Conocer las áreas que tendrán un papel protagonista en el proceso de transformación.
- Conocer y valorar los indicadores que nos aportan información y corroboran la necesidad de cambio en la organización.
- Diferenciar entre aspectos estratégicos y tácticos en el proceso de transformación.
- Identificar los pilares sobre los que se sustentará la nueva cultura de la organización.
- Aprender a desarrollar este proceso de la transformación cultural de manera ágil y rigurosa.
- Desarrollar un nuevo modelo de cultura de empresa adaptada a la realidad actual.
- Analizar los procesos, procedimientos y protocolos que deben modificarse para adaptarse a la nueva realidad.
- Aprender a comunicar la nueva situación a todos los interesados.
- Conocer la importancia de personas y equipos en el éxito del proceso de transformación cultural.
- Conocer los nuevos modelos y metodologías para gestionar los equipos en esta nueva realidad.
- Conocer y aplicar herramientas para la correcta capacitación, desarrollo y motivación de equipos.
- Identificar los elementos que nos servirán como indicadores del éxito o fracaso del proceso de transformación cultural.
- Conocer y aprender a trabajar con la filosofía de mejora continua durante todo el proceso.
- Identificar y aprender a trabajar en la corrección de los elementos que no funcionan o aportan valor al proceso.
- Conocer las metodologías que más se utilizan en esta etapa de cambio y acompañamiento de las personas y equipos hacia la nueva realidad de la organización
- . Aprender a aplicar dichas metodologías con personas y equipos.

Contenidos y estructura del curso

1. El mundo ha cambiado: entornos VUCA
2. La empresa actual y su encaje en el entorno
 - 2.1 Globalización

- 2.2 Digitalización
- 2.3 Nuevos hábitos de consumo
- 2.4 Generaciones profesionales
- 2.5 Estructuras organizativas
- 2.6 Nuevas formas de trabajar
- 3. Análisis empresa-mercado
- 4. Nuevas tendencias en gestión de organizaciones
- 5. Nuevos modelos organizativos 1. Organizaciones TEAL
 - 2.1 ¿Qué son las organizaciones TEAL?
- 6. Nuevos modelos organizativos 2. Holocracia
 - 3.1 ¿Qué es la holocracia?
- 7. Nuevos modelos organizativos 3. Sociocracia
 - 4.1 ¿Qué es la sociocracia?
- 8. Nuevos modelos organizativos 4. Management 3.0
 - 5.1 ¿Qué es el Management 3.0?
- 9. Ventajas e inconvenientes de los nuevos modelos organizativos
- 10. Otros modelos organizativos
- 11. Gestión del cambio
 - 1.1 ¿Qué es la gestión del cambio?
 - 1.2 Motivos para abordar la gestión del cambio en las organizaciones
- 12. Modelos de gestión del cambio
 - 2.1 Modelos de gestión del cambio I: Kotter y Lewin
 - 2.2 Modelos de gestión del cambio II: Greiner, Albrecht y Adkar
- 13. Procesos de cambio y empresa
 - 3.1 Principales frenos a la hora de llevar a cabo un proceso de cambio
 - 3.2 Aliados necesarios para poner en marcha un proceso de cambio en la empresa
 - 3.3 Beneficios de llevar a cabo un proceso de gestión del cambio en la empresa
- 14. Contextualizando el modelo de los ocho pasos de Kotter
 - 1.1 ¿Quién es Kotter?
 - 1.2 Origen del modelo de Kotter
 - 1.3 Estructura del modelo de Kotter
- 15. Contextualización paso a paso del modelo de Kotter
 - 2.1 El modelo de Kotter paso a paso
 - 2.2 Ventajas e inconvenientes del modelo de Kotter
- 16. Aplicación del modelo de Kotter en una organización
 - 3.1 El papel del equipo en el modelo de Kotter
 - 3.2 El papel de la Dirección en el modelo de Kotter
 - 3.3 ¿Cómo trabajar con las reticencias al cambio que se van a producir en la organización?
- 17. Calves para un correcto diagnóstico de situación
- 18. Indicadores del cambio
 - 2.1 Indicadores de negocio
 - 2.2 Indicadores sobre cliente interno
 - 2.3 Indicadores sobre cliente externo
- 19. Comunicación del proceso de cambio
- 20. Los indicadores de percepción en el proceso de cambio
- 21. ¿Cómo convencer a la organización de la necesidad del cambio?
- 22. Los tres actores clave para el éxito del proceso de cambio en la organización
 - 2.1 Equipo
 - 2.2 Ventas
 - 2.3 Posicionamiento

23. De la situación actual a la situación deseada
 - 1.1 Ideas que refuerzan la necesidad de cambio
 - 1.2 ¿Dónde estamos y dónde queremos estar como organización?
24. Áreas sobre las que trabajar en el proceso de transformación cultural
 - 2.1 Claves para poner en marcha la transformación cultural
 - 2.2 El papel de RRHH en el proceso de transformación cultural
25. Indicadores para el cambio
 - 3.1 Indicadores internos
 - 3.2 Indicadores externos
26. Elementos estratégicos y elementos tácticos en el proceso de transformación cultural
 - 1.1 Plan estratégico
 - 1.2 Plan táctico
27. Definiendo la nueva cultura corporativa
 - 2.1 Enemigos en el desarrollo de la nueva cultura corporativa
 - 2.2 Gestión de imprevistos en un proceso de transformación cultural
28. Etapas e implantación del proceso
 - 3.1 Etapas en el proceso de transformación cultural
 - 3.2 Servicios externos de apoyo para la implantación del cambio
29. Misión, visión y valores de la nueva cultura corporativa
 - 1.1 Definición de la nueva cultura corporativa a través de la misión, visión y valores
 - 1.2 Involucración del capital humano en la definición de la nueva cultura corporativa
30. Nuevas formas de desarrollar el trabajo
 - 2.1 Nuevos modelos de trabajo
 - 2.2 Nuevos espacios de trabajo
 - 2.3 Digitalización y transformación cultural
31. Comunicar e involucrar a todos los interesados en este nuevo modelo de organización
 - 3.1 La comunicación interna en el proceso de cambio
 - 3.2 Herramientas que la comunicación interna pone a nuestra disposición
 - 3.3 Errores más comunes en la comunicación del proceso de cambio
32. Las personas en el centro de esta nueva realidad
 - 1.1 El papel de las personas en el proceso de transformación cultural
 - 1.2 El papel del equipo
33. Agilidad en la gestión de proyectos y personas
 - 2.1 La agilidad y los equipos de trabajo
34. Herramientas para el trabajo colaborativo
35. La motivación como elemento clave para los equipos de trabajo
 - 4.1 Comunicación y feedback con los equipos de trabajo
36. Indicadores para medir la correcta implantación y continuidad del proceso de transformación cultural
37. Mejora continua o Círculo de Deming
 - 2.1 Etapas del ciclo PDCA de mejora continua
 - 2.2 Ventajas e inconvenientes del Círculo de Deming
38. Adaptación del proceso e implementación de nuevas acciones
 - 3.1 Actuaciones que funcionan
39. Metodologías de acompañamiento al cambio: mentoring y coaching
 - 1.1 Mentoring
 - 1.2 Coaching
 - 1.3 Diferencias entre mentoring y coaching
40. Líder coach
 - 2.1 Competencias del líder coach

En Critería creemos que para que la formación e-Learning sea realmente exitosa, tiene que estar basada en contenidos 100% multimedia (imágenes, sonidos, vídeos, etc.) diseñados con criterio pedagógico y soportados en una plataforma que ofrezca recursos de comunicación como chats, foros y conferencias...Esto se logra gracias al trabajo coordinado de nuestro equipo e-Learning integrado por profesionales en pedagogía, diseño multimedia y docentes con mucha experiencia en las diferentes áreas temáticas de nuestro catálogo.

Perfil persona formadora

Esta acción formativa será impartida por un/a experto/a en el área homologado/a por Critería, en cumplimiento con los procedimientos de calidad, con experiencia y formación pedagógica.

***En Critería queremos estar bien cerca de ti, ayúdanos a hacerlo posible:
¡Suscríbete a nuestro blog y síguenos en redes sociales!***

[Blog de Critería](#)

