

FICHA TÉCNICA DEL CURSO

Nombre del curso: Transformación cultural en las organizaciones

Duración: 120h

Modalidad: Online

Objetivo

Con este contenido de curso profesional el alumno conocerá las características de la nueva realidad empresarial, abarcando aspectos como los modelos organizativos y modelos de gestión del cambio, el análisis de situaciones clave para la gestión del cambio, así como las claves y herramientas para comunicar la nueva cultura organizacional y su filosofía de mejora continua.

Contenido

Unidad 1 - Nueva realidad empresarial

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

Unidad 2 - Modelos Organizativos S. XXI)

1. Nuevas tendencias en gestión de organizaciones
2. Nuevos modelos organizativos
 1. Organizaciones TEAL
 - 2.1. ¿Qué son las organizaciones TEAL?
3. Nuevos modelos organizativos
 2. Holocracia
 - 3.1. ¿Qué es la holocracia?
4. Nuevos modelos organizativos
 3. Sociocracia
 - 4.1. ¿Qué es la sociocracia?
5. Nuevos modelos organizativos
 4. Management 3.0
 - 5.1. ¿Qué es el Management 3.0?
6. Ventajas e inconvenientes de los nuevos modelos organizativos
7. Otros modelos organizativos

Unidad 3 - Modelos de Gestión del cambio

1. Gestión del cambio
 - 1.1. ¿Qué es la gestión del cambio?
 - 1.2. Motivos para abordar la gestión del cambio en las organizaciones
2. 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
3. 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

Unidad 4 - Modelo de Kotter

1. 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
2. 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
3. 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?

Unidad 5 - Necesidad del cambio

1. Claves para un correcto diagnóstico de situación
2. Indicadores del cambio
 - 2.1. Indicadores de negocio
 - 2.2. Indicadores sobre cliente interno
 - 2.3. Indicadores sobre cliente externo
3. Comunicación del proceso de cambio
4. Los indicadores de percepción en el proceso de cambio

Unidad 6 - Elementos clave

1. ¿Cómo convencer a la organización de la necesidad del cambio?
2. Los tres actores clave para el éxito del proceso de cambio en la organización
 - 2.1. Equipo
 - 2.2. Ventas
 - 2.3. Posicionamiento

Unidad 7 - Indicadores para el cambio

1. 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?
2. 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
- 3. Indicadores para el cambio
 - 3.1. Indicadores internos
 - 3.2. Indicadores externos

Unidad 8 - Restos estratégicos de la Organización

- 1. Elementos estratégicos y elementos tácticos en el proceso de transformación cultural
 - 1.1. Plan estratégico
 - 1.2. Plan táctico
- 2. 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
- 3. 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

Unidad 9 - Gestionar y comunicar

- 1. 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
- 2. Nuevas formas de desarrollar el trabajo
 - 2.1. Nuevos modelos de trabajo
 - 2.2. Nuevos espacios de trabajo
 - 2.3. Digitalización y transformación cultural
- 3. 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

Unidad 10 - Líderes y equipos de trabajo

- 1. 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
- 2. Agilidad en la gestión de proyectos y personas
 - 2.1. La agilidad y los equipos de trabajo
- 3. Herramientas para el trabajo colaborativo
- 4. La motivación como elemento clave para los equipos de trabajo
 - 4.1. Comunicación y feedback con los equipos de trabajo

Unidad 11 - Proceso de mejora continua

- 1. Indicadores para medir la correcta implantación y continuidad del proceso de transformación cultural
- 2. Mejora continua o Círculo de Deming
 - 2.1. Etapas del ciclo PDCA de mejora continua
 - 2.2. Ventajas e inconvenientes del Círculo de Deming

3. Adaptación del proceso e implementación de nuevas acciones

3.1. Actuaciones que funcionan

Unidad 12 - Metodologías de trabajo

1. Metodologías de acompañamiento al cambio: mentoring y coaching

1.1. Mentoring

1.2. Coaching

1.3. Diferencias entre mentoring y coaching

2. Líder coach

2.1. Competencias del líder coach