

### Objetivos

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

### Parámetros de evaluación

1. Conocer los entornos VUCA y su impacto en la organización.
2. Aprender a identificar los modelos organizativos existentes.
3. Analizar si los modelos organizativos existentes responden a las necesidades de la nueva realidad.
4. Conocer las nuevas tendencias en gestión de organizaciones.
5. Identificar las ventajas e inconvenientes de estos nuevos modelos organizativos.
6. Identificar las claves para implementar estos nuevos modelos organizativos.
7. Conocer qué es la gestión del cambio.
8. Conocer los diferentes modelos de gestión del cambio.
9. Identificar el modelo de gestión del cambio que mejor se adapta a cada empresa.
10. Conocer el modelo de gestión del cambio de Kotter.
11. Identificar pasos a paso el modelo de gestión del cambio de Kotter y su aplicación.
12. Aprender a aplicar el modelo de Kotter en una organización.
13. Conocer como llevar a cabo un diagnóstico que permita identificar las necesidades de cambio en una organización.
14. Aprender a comunicar adecuadamente la necesidad del cambio a los responsables de la organización.
15. Identificar los elementos clave que garantizarán el éxito del proceso de gestión del cambio.
16. Conocer los elementos sobre los que se sustenta la necesidad de un cambio en la organización.
17. Conocer las áreas que tendrán un papel protagonista en el proceso de transformación.
18. Conocer y valorar los indicadores que nos aportan información y corroboran la necesidad de cambio en la organización.
19. Diferenciar entre aspectos estratégicos y tácticos en el proceso de transformación.
20. Identificar los pilares sobre los que se sustentará la nueva cultura de la organización.
21. Aprender a desarrollar este proceso de la transformación cultural de manera ágil y rigurosa.
22. Desarrollar un nuevo modelo de cultura de empresa adaptada a la realidad actual.

23. Analizar los procesos, procedimiento y protocolos que deben modificarse para adaptarse a la nueva realidad.
24. Aprender a comunicar la nueva situación a todos los interesados.
25. Conocer la importancia de personas y equipos en el éxito del proceso de transformación cultural.
26. Conocer los nuevos modelos y metodologías para gestionar los equipos en esta nueva realidad.
27. Conocer y aplicar herramientas para la correcta capacitación, desarrollo y motivación de equipos.
28. Identificar los elementos que nos servirán como indicadores del éxito o fracaso del proceso de transformación cultural.
29. Conocer y aprender a trabajar con la filosofía de mejora continua durante todo el proceso.
30. Identificar y aprender a trabajar en la corrección de los elementos que no funcionan o aportan valor al proceso.
31. 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.
32. Aprender a aplicar dichas metodologías con personas y equipos.

## Programa

### Unidad 1. Nueva realidad empresarial

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

### Unidad 2. Modelos organizativos S. XXI

1. Organizaciones Teal
2. Holocracia y sociocracia
3. Management 3.0

### Unidad 3. Modelos de Gestión del cambio

1. ¿Qué es la gestión del cambio?
2. Modelos de Kotter, Kurt Lewin, Greiner, Albrecht y Adkar
3. El modelo más utilizado en las organizaciones: 8 pasos de Kotter

### Unidad 4. Modelo de Kotter

1. Modelo de los 8 pasos de Kotter
2. Contextualización paso a paso del modelo de Kotter
3. Aplicación práctica del modelo en una organización

### Unidad 5. Necesidad del cambio

1. Análisis e indicadores de la necesidad de cambio
2. ¿Cómo comunicar adecuadamente la necesidad de cambio? Argumentación, documentación y venta de la necesidad de cambio

### Unidad 6. Elementos clave

1. Los 3 actores clave para el éxito del proceso de cambio en la organización

### Unidad 7. Indicadores para el cambio

1. De la situación actual a la situación deseada
2. Áreas sobre las que trabajar en el proceso de transformación cultural
3. Indicadores para el cambio

### Unidad 8. Restos estratégicos de la Organización

1. Elementos estratégicos y elementos tácticos en el proceso de transformación cultural
2. Definiendo la nueva cultura organizacional
3. Etapas e implantación del proceso

#### Unidad 9. Gestionar y comunicar

1. Propósito, misión, visión y valores
2. Nuevas formas de desarrollar el trabajo
3. Comunicar e involucrar a todos los interesados en este nuevo modelo de organización

#### Unidad 10. Líderes y equipos de trabajo

1. Las personas en el centro de esta nueva realidad
2. Agilidad en la gestión de proyectos y personas
3. Herramientas para el trabajo colaborativo

#### Unidad 11. Proceso de mejora continua

1. Indicadores para medir la correcta implantación y continuidad del proceso de transformación
2. Mejora continua o Círculo de Deming
3. Adaptación del proceso e implementación de nuevas acciones

#### Unidad 12. Metodologías de trabajo

1. Coaching y mentoring
2. Líder coach

## Material desarrollado por

**Alejandro Durán Asencio**

*DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS | FORMACIÓN Y CONSULTORÍA RRHH | TRANSFORMACIÓN CULTURAL | COACHING*

### **Experiencia profesional**

Consultor Transformación Cultural (Food Delivery Brands) 2018 - 2020.

Director de Proyectos, Consultoría y Formación (CONTALENTO) 2014 - 2019.

Consultor Área Formación y RRHH (Conzeptur) 2013 - 2014.

Responsable Área de Perfeccionamiento y Dto. Alumnado (CIO Mijas) 2010 - 2014.

Asistente de Dirección (CANAL 47 SL, Saga Hotels Group) 2002 - 2007

### **Competencia docente**

Autor colaborador, Dinamizador, Profesor Máster: RRHH, MBA, EMBA y Project Management (EAE Business School).

Diseño de Contenidos y Formador (Editorial e-Learning, IMF Smart Education, IMFE, Audiolís, Ubora Formación S.L, UCF, UtopicSchool).

Formador en el programa "Responsable de Desarrollo y Formación" (iKN Spain).

Docente Máster de Dirección de Personas y D. Organizativo (ESIC Business & School).

Docente Máster de Dirección y G. Estratégica de los RRHH (Universidad de Málaga).

Docente Máster de Gestión de Talento 360 (ESCO, E.S. de Comunicación y Márketing).

Docente Máster MBA/Dirección de RRHH y Coaching (Cámara de Comercio de Granada).

Docente Máster de Dirección Económica, Jurídica y Financiera (Escuela de Negocios de la Cámara de Comercio de Sevilla).

### **Formación académica**

Diplomado en Turismo (UNED).

Máster en RRHH y Gestión del Talento (ESCO).

Postgrado en Gestión Ágil de Proyectos con Scrum, Kanban, Lean y XP (IEBS).

Experto en Inteligencia Emocional y Bienestar Organizacional (Universidad Santiago de Compostela).

HR Transformation (Cornell University ILR School)

Programa Executive en Chief Happiness Officer (UNIR).

Dirección y gestión de proyectos (Universitat Oberta de Catalunya)

Programa superior e Coaching Ejecutivo. Certificación (AECOP).