

# TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Modelo de cultura

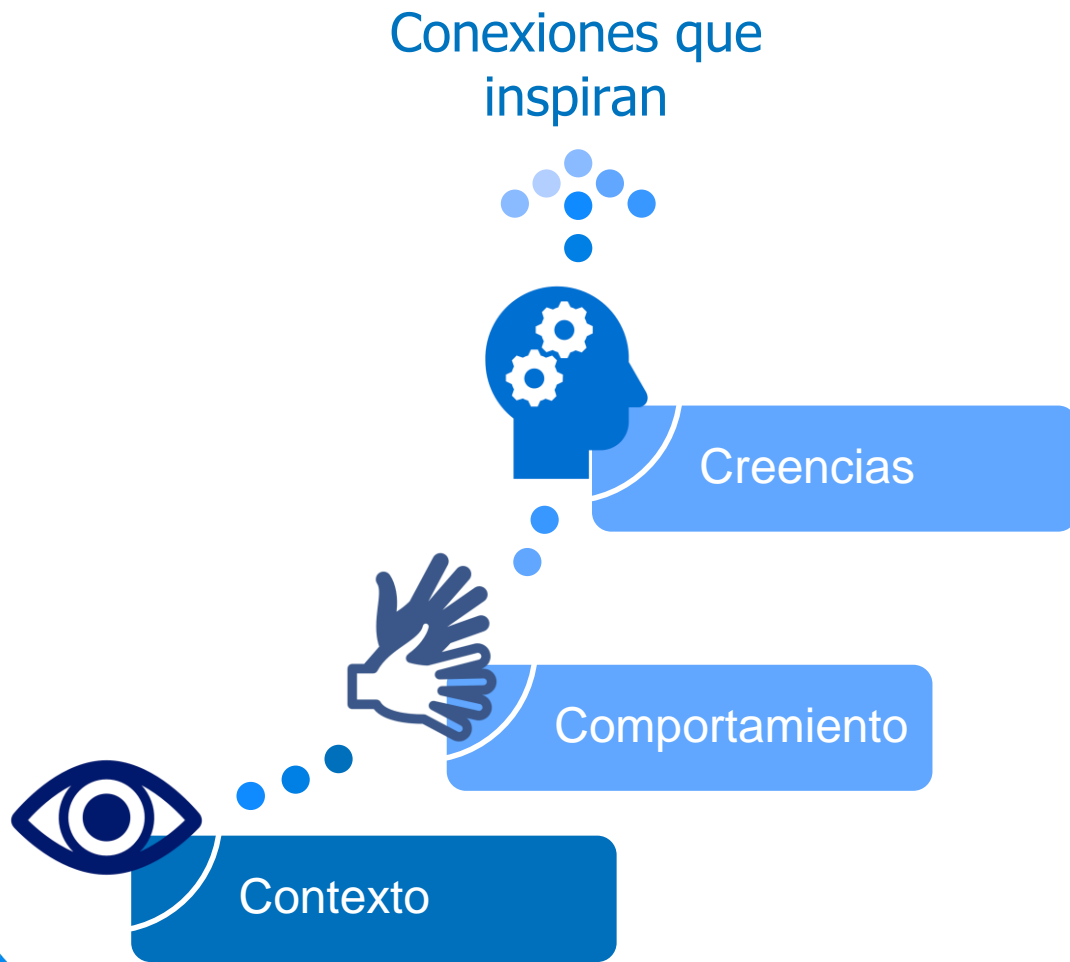
isa



# Tendencias

convergencia  
generacional ambidiestrismo  
ambientes multiculturales Ciudadanos  
del mundo  
**Conciencia**  
**social** innovación experiencias  
digitalización teletrabajo  
redes colaborativas  
(coworking) **sostenibilidad** movilidad  
autogestión inclusión inteligente  
tecnología **diversidad**  
Marca empleadora

# ¿Cómo movilizaremos la cultura?




Fuente: Boston Consulting Group


# Principios de la Gestión de Activos




Desarrollo de la **capacidad adaptativa** considerada como una capacidad clave en un proceso de transformación organizacional.




Introducción de **capacidades relacionales genéricas** como: Establecer y cumplir compromisos (Excelencia), interactuar de forma colaborativa (Corresponsabilidad) para tomar decisiones oportunas (Agilidad), crear soluciones que generen valor (Innovación).



Apertura a las **conversaciones transformadoras**, espacios de consulta y participación que favorezcan el desempeño.



Migrar de un trabajo en islas a un **trabajo transversal**, para fortalecer una visión integrada del negocio.



Desarrollar en la organización capacidad de **cambio** y de aprendizaje continuo.



A young boy is shown in profile, looking intently at a globe. He is wearing a light-colored long-sleeved shirt. The globe is positioned in front of him, and he appears to be touching or pointing at it. The background is dark and out of focus, suggesting an indoor setting at night. The overall mood is contemplative and educational.

# Modelo de Cultura

## Determinantes Formadores

**Kates, A. y Galbraith, J. (2007).**

Designing Your Organization: Using the STAR Model to  
Solve 5 Critical Design Challenges. San Francisco: Jossey-Bass

# Determinantes

Ejes articuladores que fundamentan la cultura de una organización.



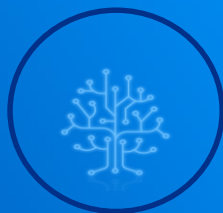
# Determinantes

Ejes articuladores que fundamentan la cultura de una organización.



## Construyendo Juntos

**Espacio de consulta y participación en donde reforzamos nuestro propósito superior y cultura organizacional. Nos integramos como un solo equipo y aprendemos a través de cada aporte que se brinda.**



# Determinantes

Propósito Superior





## Gemas

**La transformación organizacional se manifiesta en cambios y estos a su vez se expresan en comportamientos, tenemos 5 de ellos que sirven como guía para lograr esta transformación.**



**ADAPTABILIDAD**

Consciente de la necesidad de un cambio según el entorno, plantearse objetivos de cambio, tomar acción y actuar con perseverancia y pasión para asegurar la sostenibilidad del cambio.



**EXCELENCIA**

Brindar altos estándares de servicio, seguridad, calidad y oportunidad asegurando la confiabilidad y disponibilidad de la red.



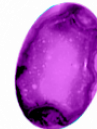
**INNOVACIÓN**

Para crear nuevas soluciones enfocadas a nuestra estrategia y generar valor sostenible.



**AGILIDAD**

Interactuar colaborativamente para acelerar la toma de decisiones que impulse la generación del valor en un entorno dinámico.



**CORRESPONSABILIDAD**

Identificar que nuestros actos, por pequeños que sean, tienen impacto.



# Determinantes

## Capacidades

Somos todas las generaciones

“Si somos conscientes de que todos  
somos uno, hay conexión”

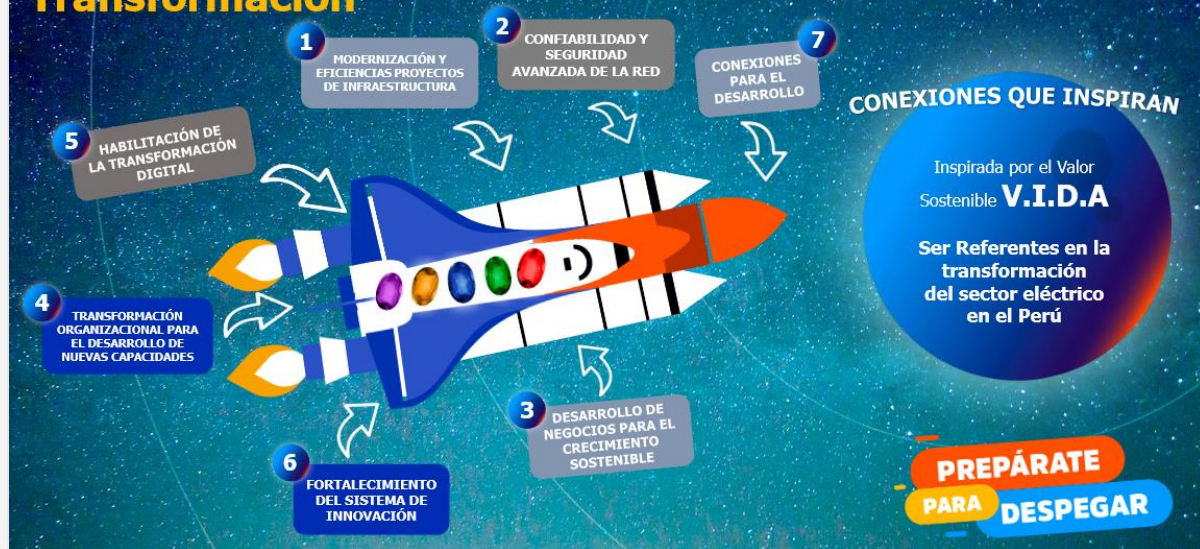


# Determinantes

## Diversidad

## Misiones

### Cohete de la Transformación

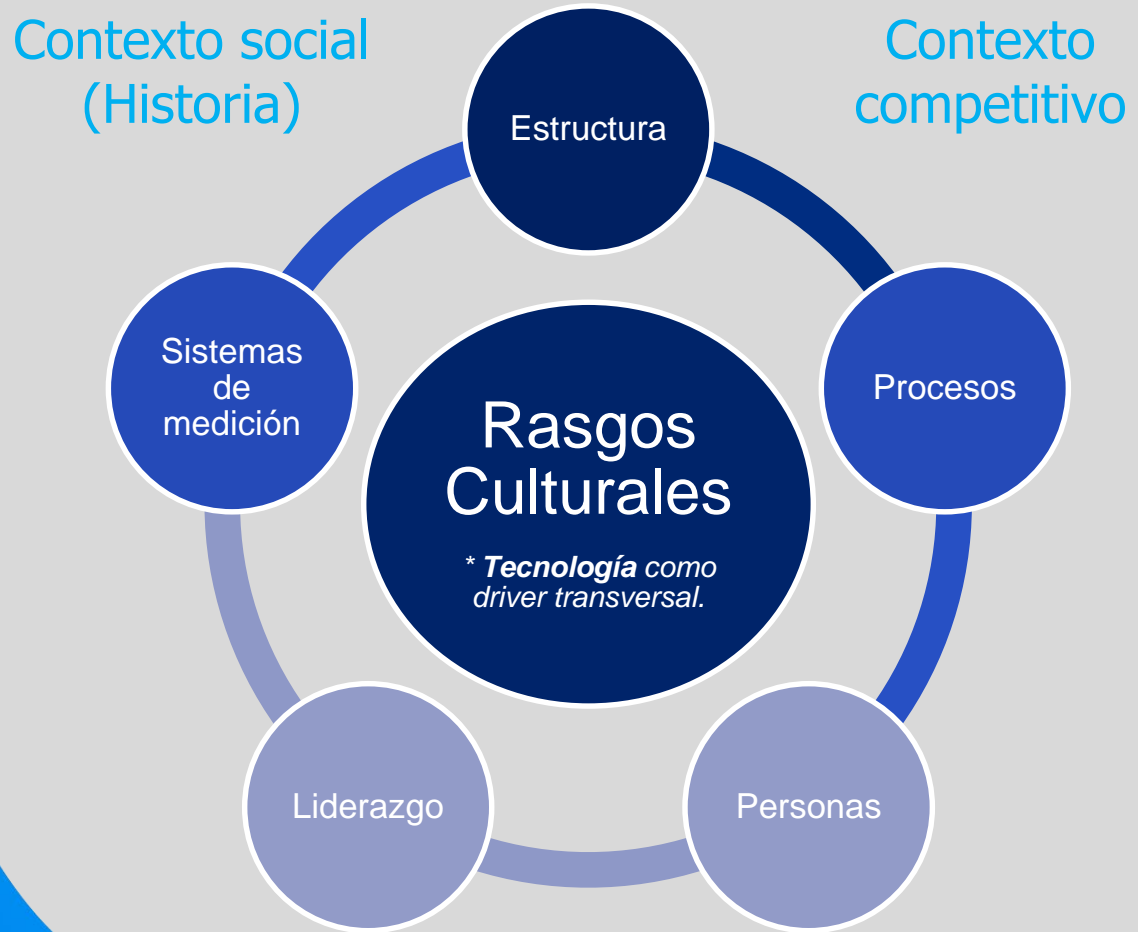


# Determinantes

## Estrategia

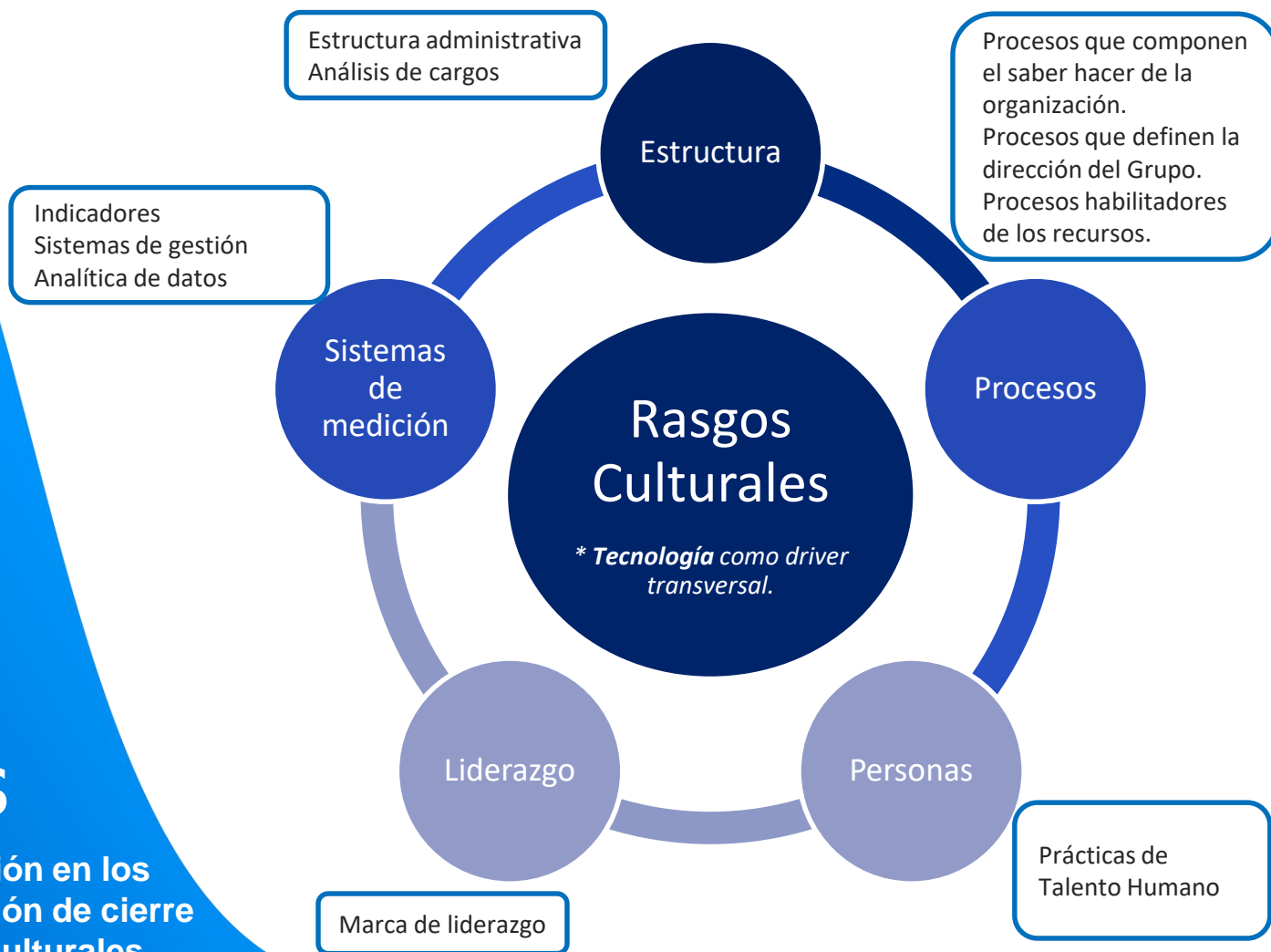
# Formadores

Elementos de la organización en los que se basa el plan de acción para habilitar la transformación cultural.



# Formadores

Elementos de la organización en los que se basa el plan de acción de cierre de brechas de los rasgos culturales.



Fuente: Modelo Galbraith



**Despegue**

**Líderes cercanos y voceros de la estrategia empresarial y la transformación organizacional.**



**Empleando un formato vivencial que favorezca el entendimiento y asimilación de la estrategia a través de una comunicación clara y cercana**

**Formadores**  
**Liderazgo**

## El Desafío

Priorizando el aprendizaje a través de la experiencia práctica, generando visión integrada del negocio, conocimiento del ciclo de vida del activo y empoderamiento en los equipos de trabajo.



**EL DESAFÍO**  
EXPERIENCIAS QUE DESARROLLAN

**2 GERENTES. 1 AÑO.**

<b>JOHNNY TAIPE</b> Antes: Gerente de Desarrollo de Negocios Ahora: Gerente de Proyectos	<b>JORGE GÜIMAC</b> Antes: Gerente de Proyectos Ahora: Gerente de Desarrollo de Negocios
--	--

**MIRA EL VIDEO AQUÍ**

Formadores  
Liderazgo

El Gran Reto

2019

**Cambios de roles para fortalecer la capacidad adaptativa en directivos y equipos de trabajo.**



**Formadores**  
**Liderazgo**

**EL GRAN RETO**

**LÍDERES**

**EXPERIENCIAS QUE DESARROLLAN**

**EL GRAN RETO**

**PROFESIONALES**

**EXPERIENCIAS QUE DESARROLLAN**

**EL GRAN RETO**

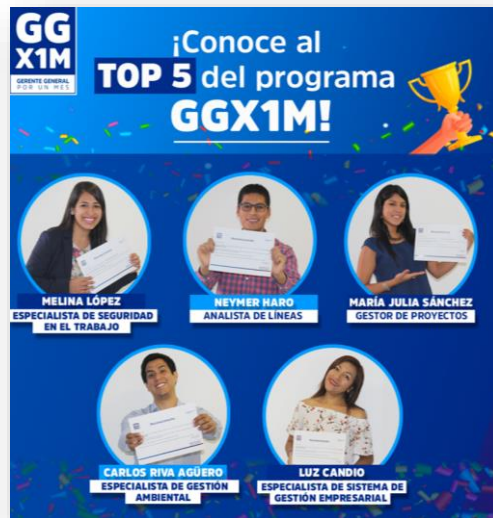
**EN LA CANCHA**

**EXPERIENCIAS QUE DESARROLLAN**



## Gerente General por un Mes

Prácticas disruptivas de liderazgo y mentoring que promuevan la horizontalidad en las relaciones.



Formadores  
Personas

## Desafíos 4.0

**Medición y gestión de capacidades para potenciar el desempeño de cada individuo, y en consecuencia, el desempeño organizacional.**



### Feedback/ Feedforward



*FEEDBACK/FEEDFORWARD es una herramienta valiosa para el desarrollo. Ayuda en la construcción de confianza entre el líder y el empleado, permitiendo que los puntos fuertes y oportunidades de desarrollo se puedan tratar de forma clara y asertiva, estimulando el crecimiento personal y profesional de ambos.*

Adicionalmente, hace viable el enfoque y dirección necesarios para mejores entregas y, por consiguiente, mejor desempeño, mirando adelante, buscando optimizar el potencial de cada empleado, monitoreando el proceso de desarrollo para el futuro y construyendo un camino de soluciones.

# Formadores

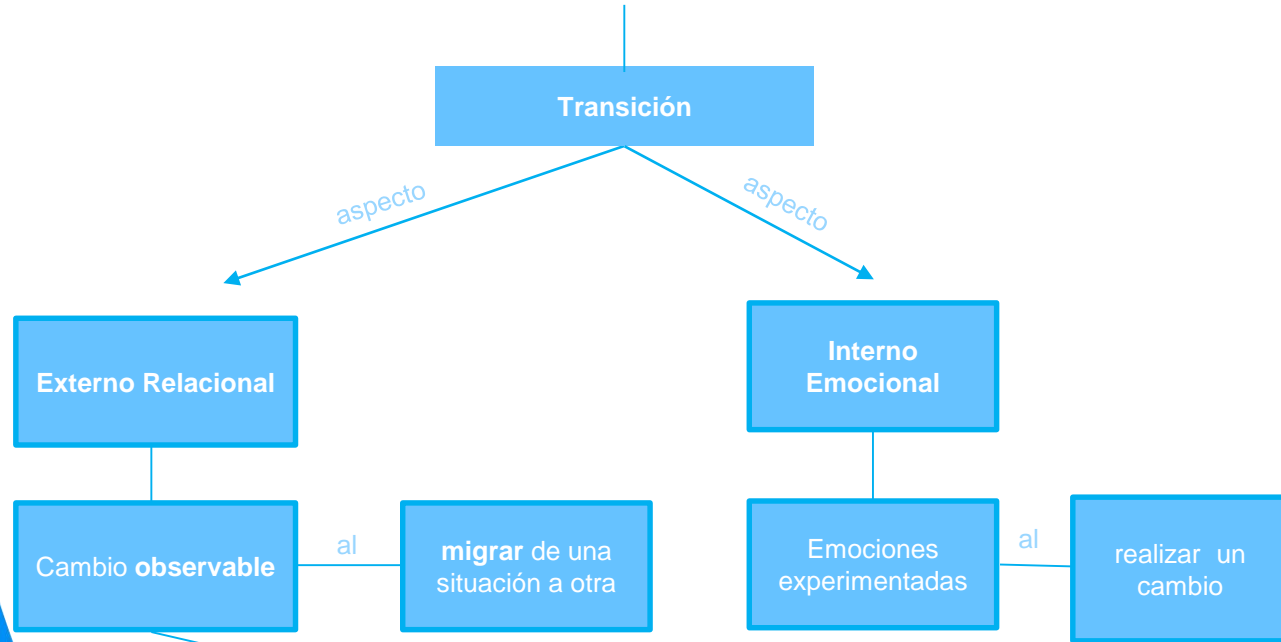
## Sistemas de medición



# Modelo Gestión del Cambio



# CAMBIO

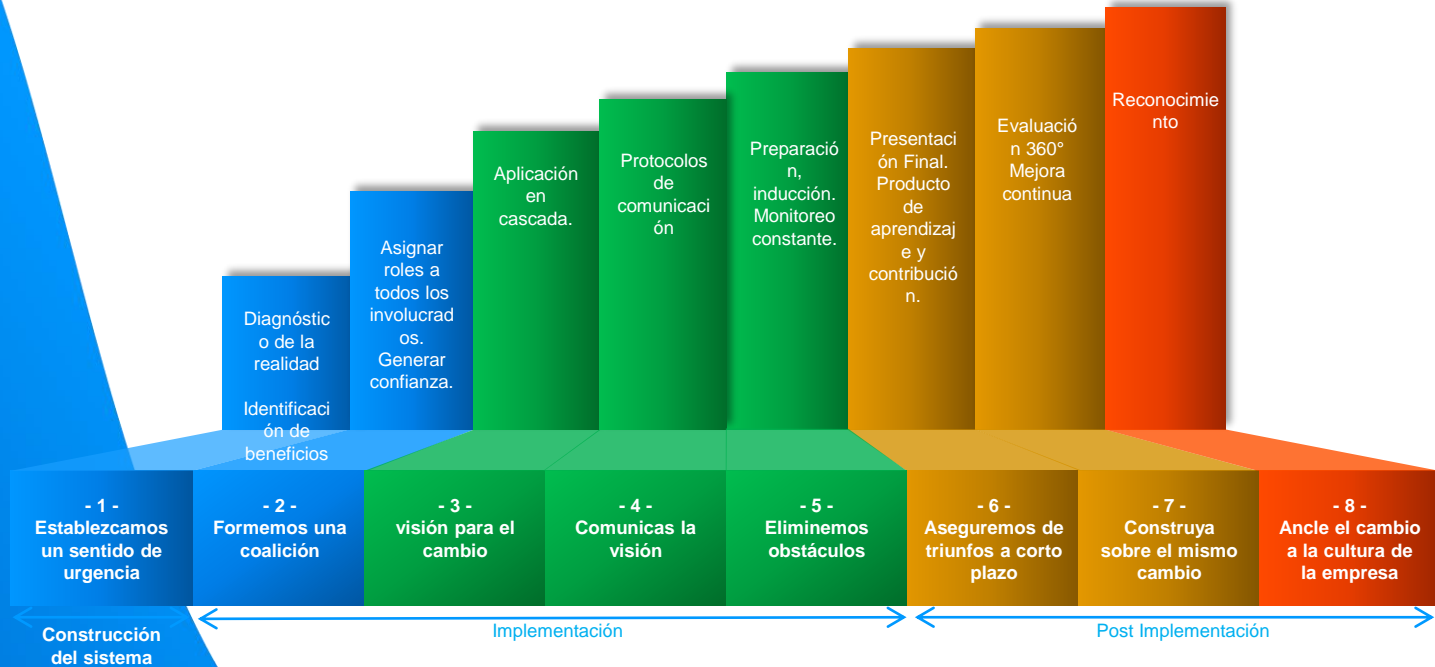


Cuando la transición emocional se realice y el individuo experimente emociones más **adaptativas** y **adecuación** en el nuevo contexto, se cumplirá el **cambio**.

# CAMBIO

Gestión del Cambio  
ISA REP

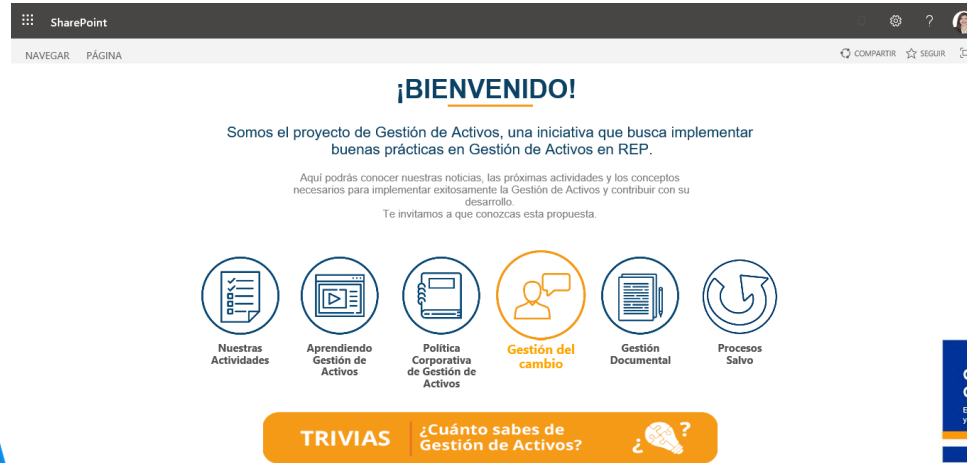
## 8 PASOS DE J. KOTTER



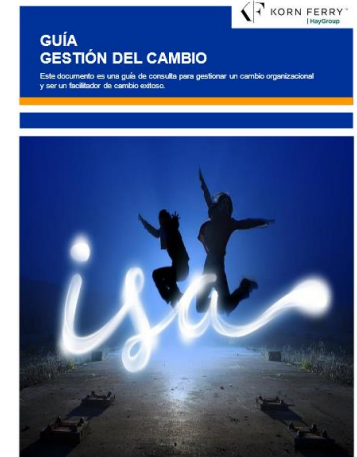
# CAMBIO

Gestión del Cambio  
ISA REP

# GUÍA DE GESTIÓN DEL CAMBIO EN INTRANET



En el 2017 ,13 colaboradores capacitados en Gestión del Cambio.



# CAMBIO

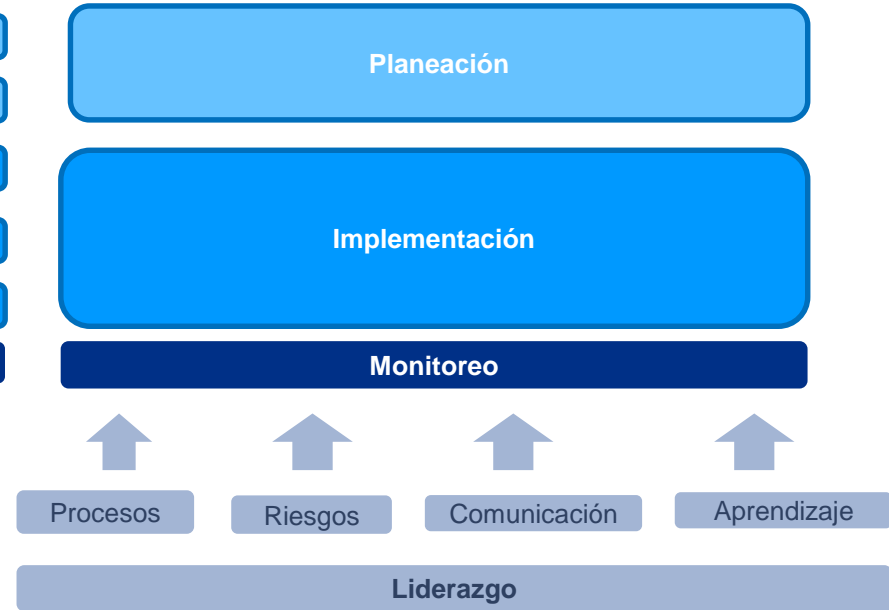
Gestión del Cambio  
ISA REP

# MODELO DE GESTIÓN DEL CAMBIO GRUPO ISA

## Fases Gestión de proyectos



## Momentos Gestión del cambio



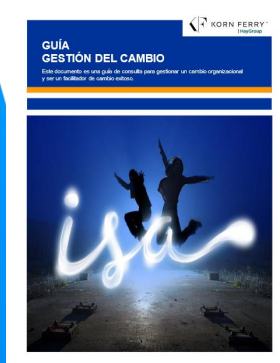
## Palancas / Habilitadores

# CAMBIO

Gestión del Cambio  
ISA REP



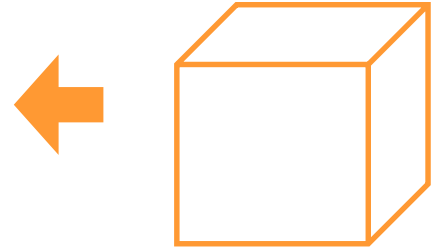
# Acercando la gestión del cambio al usuario



Guía



Usuario



Herramienta



# CAMBIO

Gestión del Cambio  
ISA REP

## Sobre la herramienta

Amigable con el usuario

Facilita el entendimiento

Fomenta el uso de la tecnología

Consulta rápida

Interactivo

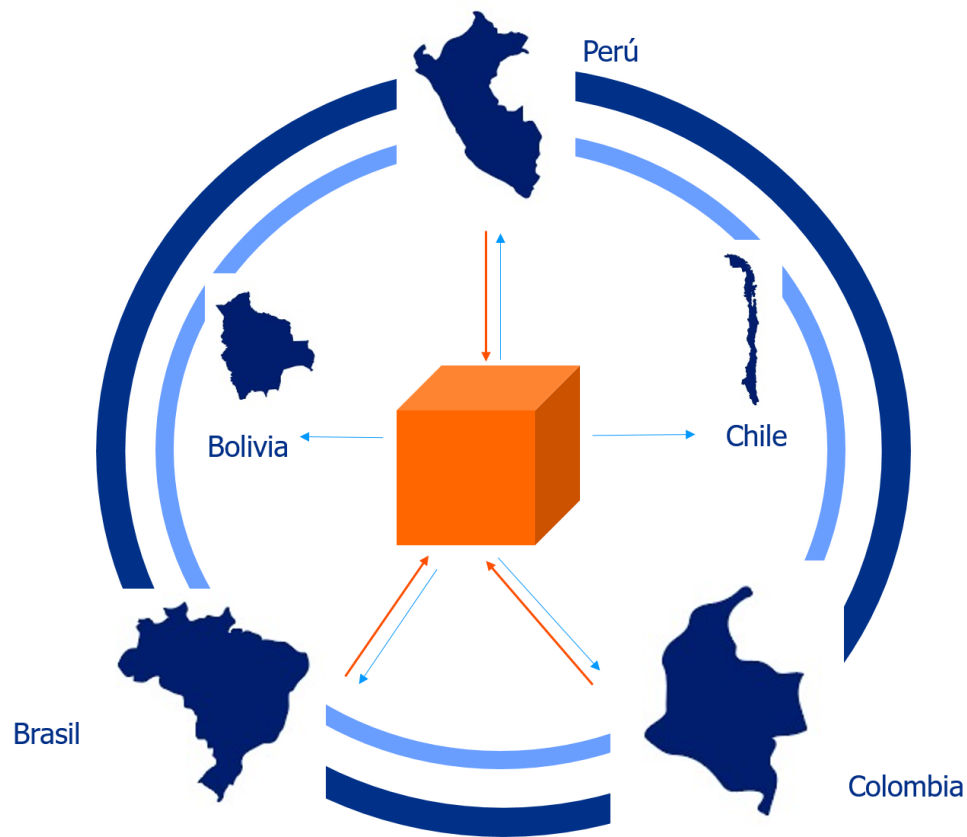
Herramienta lúdica



# CAMBIO

Gestión del Cambio  
ISA REP

## Trabajo en Red



# CAMBIO

Gestión del Cambio  
ISA REP

# CAMBIO

Gestión del Cambio  
ISA REP



# FORMACIÓN SOCIOS DE NEGOCIO



# CAMBIO

Gestión del Cambio  
ISA REP