

Catálogo de acciones formativas

Área de Aprendizaje



Propósito

Las organizaciones están inmersas en entornos de alta complejidad y exigencia. Estos escenarios exigen ajustar continuamente todas las dimensiones de la organización: dirección estratégica, efectividad de procesos, gestión de personas y relación con el contexto.

Partiendo de esta realidad, desde iCompetia queremos poner en valor el conocimiento que generamos en nuestra actividad de consultoría e investigación, a través de actividades de formación / aprendizaje orientadas a colaborar en la evolución de las organizaciones.

Las propuestas se basan en tres ejes de diferenciación e innovación:

Innovación en el diseño

- Analizando las necesidades específicas de cada organización para adaptar el diseño a cada realidad.
- Facilitando un enfoque modular, que permita construir itinerarios de formación complementarios y coherentes.
- Ampliando el concepto clásico de formación, incorporando escenarios más allá del aula.

Innovación didáctica / metodológica

- Incorporando metodologías innovadoras, que faciliten experiencias de formación + transferencia.
- Generando perfiles y desarrollando competencias alineadas con las necesidades las organizaciones, las personas y la sociedad.
- Cuidando la gestión de profesores, evolucionando su rol y potenciando su competencia pedagógica.

Innovación en la evaluación

- Generando dispositivos de evaluación que vayan más allá de la satisfacción, y aborden la evaluación en términos de aprendizaje, transferencia, impacto y retorno.

En línea con todo ello, hemos diseñado una oferta formativa de alta calidad e impacto, orientada a empoderar a las personas para abordar la transformación desde tres ejes complementarios: la organización (personas con responsabilidades específicas), los directivos (mejorando sus competencias) y el conjunto de los trabajadores. Junto a estos tres ejes, hemos diseñado unas charlas que permiten exponer en un formato breve y directo nuestra mirada sobre los nuevos paradigmas que están influyendo en las organizaciones, las personas y los procesos.

Charlas

Organizaciones y Personas: Hacia un compromiso recíproco

Cada vez existen más evidencias de que el compromiso de los trabajadores correlaciona con la experiencia de cliente y, en último término, con los resultados empresariales. En consecuencia, la satisfacción de los trabajadores se ha consolidado como un factor clave de competitividad. A ello se une un entorno en constante transformación, que conlleva la continua redefinición de la relación entre empleadores y empleados. Partiendo de estos factores, dibujaremos las claves para la construcción de un compromiso recíproco. No pretendemos aportar recetas mágicas (no existen), sino apuntar las claves para construir una estrategia coherente que aúne la calidad organizativa, la orientación a personas y la gestión integral del vínculo entre organizaciones y personas.

Eso que llamamos Cultura

La cultura y el comportamiento de las personas en las organizaciones están condicionados por diferentes elementos. Partiendo de casos concretos, analizaremos estos elementos, dibujando los factores que intervienen en el éxito (o fracaso) de los procesos de construcción de la identidad corporativa, gestión del cambio o transformación cultural.

Encantad@ de (re)conocerte

Nuestra experiencia laboral está condicionada no solo por las circunstancias que nos rodean, sino también por la interpretación que hacemos de estas circunstancias. Diferentes estudios correlacionan la calidad de las relaciones en las organizaciones con la capacidad de autoconocimiento y autorregulación emocional de las personas que las componen. Partiendo de este enfoque, realizaremos una reflexión sobre los aspectos que condicionan nuestra experiencia, apuntando ideas para la óptima gestión de las emociones que faciliten el desarrollo personal y profesional.

Gestión avanzada

Formación dirigida a personas con responsabilidades específicas en áreas de calidad, excelencia y gestión de personas.

Sistemas de Gestión certificables

- Calidad y excelencia. Modelos
- ISO 9001:2015.
- ISO 14001:2015.
- ISO 45001:2018.
- Otros sistemas certificables.
- Integración de sistemas.

Cultura de las organizaciones

- Elementos que configuran la cultura organizacional.
- Cultura, clima y comportamiento organizacional.
- Diagnóstico de cultura. Análisis, gestión y evolución.
- Claves para el cambio y transformación cultural.

Transición OHSAS 18001 a la norma ISO 45001:2018

- Sistemas de gestión y normalización en el ámbito de la seguridad y salud.
- Experiencias y retos.
- Diferencias entre OHSAS 18001 e ISO 45001.
- Claves para la planificación y ejecución de la transición.

Gestión del cambio

- Procesos de cambio y transformación organizacional. Conceptos básicos.
- Modelos de gestión del cambio. Tipos de cambio.
- Fases y claves para la gestión del cambio.
- Seguimiento y control de procesos de cambio.
- Competencias para el cambio.
- Gestión emocional del cambio organizativo.
- La resistencia al cambio.

Gestión avanzada de personas y entornos

- Liderazgo y mejora en gestión de personas.
- Estrategia y personas.
- Calidad organizativa en la gestión de personas.
- Orientación a personas y salario emocional.
- Gestión del vínculo organización – empleado.

Desarrollo de competencias I: Directivos

Formación dirigida a personas con responsabilidad de dirección de personas y equipos

La estrategia son las personas

- Liderazgo, cultura y gestión del cambio.
- Transversalidad e integración.
- Necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- Estrategia y personas. Identidad y alineamiento.
- De la misión, visión y valores al desempeño.

Calidad organizativa

- Organización del tiempo y la carga de trabajo.
- Autonomía y empoderamiento de los trabajadores (autonomía, implicación, comunicación).
- Diseño de puestos de trabajo (dimensionamiento, variedad y contenido, roles y competencias, evaluación del desempeño).
- Demandas psicológicas y emocionales.
- Participación y supervisión.
- Retribución, equidad y apoyo.

Entornos orientados a personas

- Entorno físico de trabajo.
- Interés por el trabajador y compensaciones. El salario emocional.
- Mejora de las relaciones y apoyo social.

Ciclo de vida del trabajador

- Acogida y vinculación.
- Desarrollo.
- Desvinculación. Sucesión y relación poscontractual.

El valor del Líder

- Estilos de liderazgo.
- Competencias personales.
- Competencias sociales.
- Identificar los momentos de la verdad.
- Hoja de ruta para la mejora.

Desarrollo de competencias II: Conjunto de empleados

Formación dirigida a personas de la organización.

Mejora tu puesto de trabajo

- Gestión del tiempo y la carga de trabajo.
- Afrontar las demandas psicológicas y emocionales.
- Autonomía, participación y equidad.
- Claves para mejorar la organización y desempeño.
- Integración de buenas prácticas.

Colaboración y calidad de las relaciones

- Competencias emocionales sociales.
- Relaciones de apoyo.
- Calidad de las relaciones.
- Negociación y gestión de conflictos.
- Como afrontar situaciones de discriminación, violencia o acoso.
- Integración de buenas prácticas para la mejora del entorno relacional.

De la satisfacción del trabajador a la experiencia del cliente

- Relación entre la satisfacción laboral, compromiso y resultados con clientes.
- Sentido del trabajo, contribución y motivación: Conectar / reconectar con la misión y propósito del trabajo.
- Claves para enriquecer el puesto de trabajo: variedad y contenido.
- La organización desde la perspectiva del usuario. Atender y entender al cliente (interno y externo) con competencia emocional.
- La importancia del reconocimiento.
- Integración de buenas prácticas para la mejora de la experiencia del trabajador y del usuario.