



CREANDO UNA CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A RESULTADOS

Beneficios.

El concepto de cambio de cultura en una organización implica un esfuerzo de la alta dirección para enfocar las acciones de todos los que la componen hacia el cumplimiento de la misión y a concretar la visión. La cultura de una organización es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas compartidas y aceptadas por todos sus miembros. Es el ambiente humano en el que los empleados realizan su trabajo, consiguen resultados y cumplen sus expectativas; en este curso, exploramos las técnicas que conducen a las organizaciones a alinear sus objetivos con los de los empleados a fin de construir una cultura enfocada al compromiso y cumplimiento de la misión y visión de la organización.

Resultados que los participantes pueden lograr al participar en este curso.

- Redactarán un propósito común para toda la organización.
- Revisarán la Misión de su organización y la estructura cultural en base a la misma.
- Desarrollarán los mecanismos impulsores de una cultura organizacional de alta productividad.
- Identificarán los modelos para lograr una Cultura organizacional clase mundial
- Identificarán las fases necesarias para implementar la Cultura Organizacional

Objetivo General

Al término del curso el participante describirá los elementos que componen una cultura organizacional y cómo alinearla a la Visión y la Misión de la misma, de acuerdo al manual del curso, con un 100% de eficiencia.

CONTENIDO TEMÁTICO

I. CREANDO UN PROPÓSITO Y VISIÓN COMÚN

- a) La Misión como razón de existencia.
- b) Los impulsores y restricción de la Misión.
- c) La Visión de negocio.
- d) Los indicadores de la Visión.

II. DEFINICIÓN DE CULTURA ALINEADA A LA MISION

- a) Características de la cultura actual.
- b) La Cultura de acuerdo con la misión.

Av. Venustiano Carranza 2145
Col Polanco CP 78270
San Luis Potosí, SLP, México



- c) La definición de los valores.
- d) Los rasgos de una cultura alineada.

III. MECANISMOS INSTITUCIONALES IMPULSORES

- a) Los mecanismos y las herramientas institucionales.
- b) Relacionando los mecanismos con los rasgos.
- c) Definir acciones que apoyen los rasgos.
- d) Indicadores relacionados con los rasgos.
- e) Estableciendo prioridades.

IV. MODELOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

- a) Qué es un modelo de intervención
- b) Cómo identificar el más adecuado
- c) Elementos que conforman un sistema y su interrelación
- d) Modelos para lograr Clase mundial
- e) Modelos de intervención adecuados a la organización
- f) Fases para la implementación

Características

TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN: Las técnicas de instrucción empleadas en este curso incluyen: Conferencias, mesas redondas, corrillos, proyección de películas, simulaciones, ejercicios estructurados y aplicación a casos reales del trabajo. El porcentaje de teoría y ejercicios prácticos es 45% teórico y 55% práctico.

DURACIÓN: 16 Horas.

CÓDIGO	MDC-ESPR-PL-CC-005
REVISIÓN	3
FECHA	2010-03-26