

III edición
**ENCUENTRO
ITCIP**

22 y 23 de junio de 2023
Museo Ruso
Málaga

Organizan



Colaboran Oro



Colaboran Plata



Colaboran Bronce



Instituciones colaboradoras





Álvaro Serrano
@AlvaroSRCX

EL MODELO DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL ITCIP



Conchi García
@chygarcia

III Encuentro ITCIP | 23/27, un cuatrienio clave para la adaptación y el liderazgo en las AA.PP

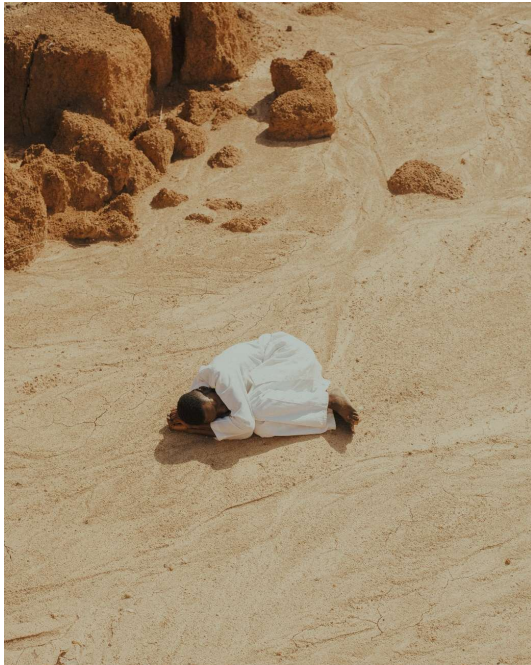


"No sobreviven las especies más fuertes,
ni las más inteligentes, sino las que mejor
se adaptan al cambio"

CHARLES DARWIN

LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL (2/3)

¿Cómo vender CocaCola en el desierto?



¿QUÉ OPINAIS DE LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL?

Entra en [menti.com](https://www.menti.com) e inserta el código 5350 0550



AGENDA

1. TRANSFORMACIÓN CULTURAL
2. LA DINÁMICA TRANSFORMADORA
 - ESTRATEGIA
 - PERSONAS
 - ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD
3. ¿CÓMO CONQUISTAR EL CAMBIO?
4. ¿POR QUÉ MERECE LA PENA CAMBIAR?



1. TRANSFORMACIÓN CULTURAL: EL MODELO DE ITCIP

Atributos de la Cultura

- 1) Arquetipos personales
- 2) Comportamientos sociales
- 3) Prácticas organizativas

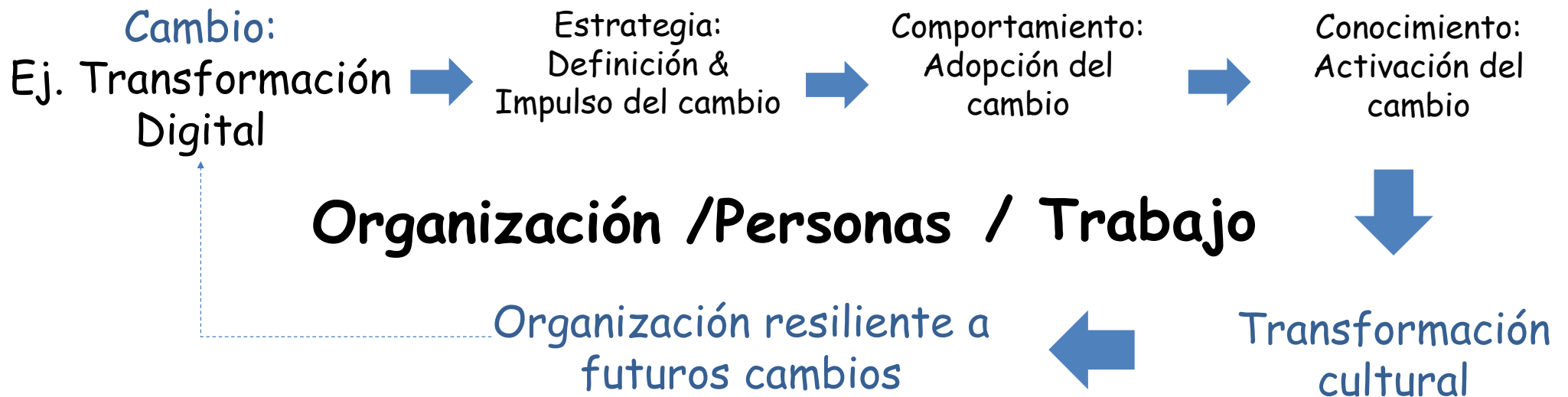
Ámbitos de la Cultura

- 1) TC de la Organización (nivel de estrategias)
↓
- 2) TC de y con las personas (nivel de personas)
↓
- 3) TC de los sistemas de trabajo (nivel de organización)

Ejes instrumentales

- Eje de Liderazgo
- Eje de Formación
- Eje de Gest del Conoc
- Eje de Comunicación

2. LA DINÁMICA TRANSFORMADORA



2.1 ÁMBITO DE LAS ESTRATEGIA



¿Cuál es el propósito de la Transformación Digital en la AP?

Beneficios a ciudadanos, empresas y profesionales públicos apalancándonos en la tecnología:

- Nuevos servicios y políticas públicas.
- Orientación ciudadanía agilidad y eficiencia.
- Sostenibilidad y transparencia.



¿Qué necesita una Administración Digital de sus profesionales?

Modelo objetivo de capacitación por competencias:

- Identificar y definir competencias objetivo sobre el modelo OCDE INAP extendido.
- Definir nivel de madurez objetivo por colectivos/función para los profesionales del nuevo ecosistema.



¿Cómo facilitarles el viaje a lo Digital?

Gestión del cambio cultural del lado humano:

- Acompañar a los líderes en su viaje hacia el cambio y en el impulso del viaje entre su equipo.
- Redes formales e informales de impulsores digitales.
- Oficina de Gestión del Cambio.



¿Cuál será la hoja de ruta de la TC?

Carrera Digital

- Cambios organizativos
- Redimensionamiento
- Planes de desarrollo personalizados:
- Itinerarios para "Aprender Haciendo".



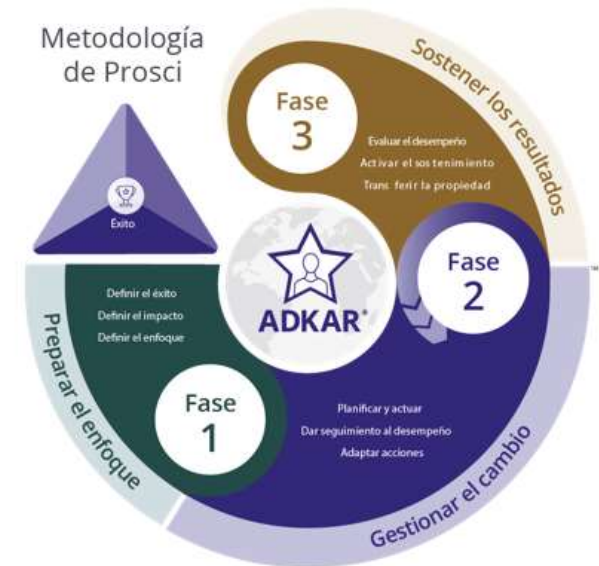
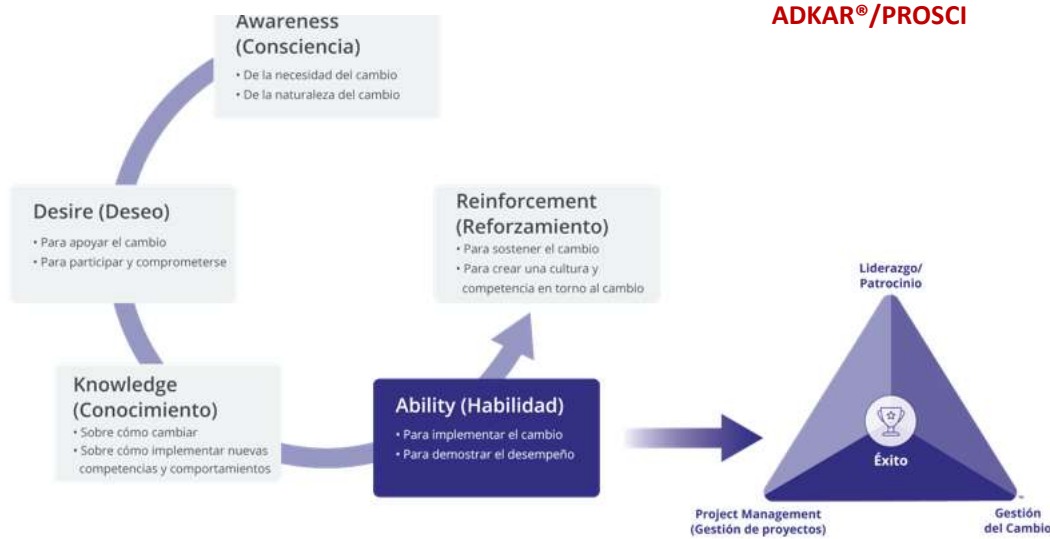
¿Cómo mantener el valor del cambio?

Gestión del conocimiento

- Activación del conocimiento clave que reside en los profesionales.
- Gestión de la rotación y programas habilitantes.
- Mejora del gobierno y la toma de decisiones sobre el conocimiento global de los procesos

2.2 ÁMBITO DE LAS PERSONAS (1/3)

¿Qué porcentaje del éxito del proyecto depende de las personas?



Los resultados de la organización son el resultado colectivo del cambio individual

2.2 ÁMBITO DE LAS PERSONAS (2/3)

El liderazgo y la gestión del cambio

Armar al profesional público para la revolución digital

- A: Despertar al cambio
- D: Desear realizar "mi cambio"
- K: Adquirir conocimiento sobre el cambio
- A: Habilitarme en el cambio
- R: Reforzar el cambio

Pasos en el camino hacia el cambio
ADKAR®/PROSCI



Lideres
(primera línea)

- ✓ ¿Qué supone la TD?
- ✓ ¿Qué hay para mí y mi equipo?
- ✓ ¿Cómo desarrollarnos para nuestro día a día?
- ✓ ¿Hemos alcanzado el cambio?



Miembros equipo
(agentes protagonistas)

- ✓ ¿Qué supone la TD?
- ✓ ¿Qué hay para mí?
- ✓ ¿Cómo aprender haciendo?
- ✓ ¿Reconocimiento?

2.2 ÁMBITO DE LAS PERSONAS (3/3)

Capacitación por competencias



2.3 ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN (1/2)

¿Cómo trasladamos la TC al funcionamiento de la organización?

- 1) Reorganización de los procesos de trabajo
- 2) Redimensionamiento de los equipos de trabajo
- 3) Identificación de nuevos servicios
- 4) Etc.

Herramientas

- 1) Metodologías Innovadoras
- 2) Calidad y modernización
- 3) Metodologías Agile
- 4) Experiencia de Empleado y Ciudadano
- 5) Etc.

Eje de Gestión del Conocimiento

Eje de Comunicación

2.3 ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN (2/2)

Las dinámicas de Gestión del Conocimiento

Enfoques

Conectar Ordenar Socializar Desarrollar

Retos

Políticas

Organización

Tecnología

Métricas

Soportes

- Elaboración del modelo de gestión y mapa del conocimiento corporativo
- Activación de la gestión del conocimiento
- Abordaje de un programa habilitante y modelo de gestión de la rotación

3. ¿CÓMO CONQUISTAR EL CAMBIO?

Oficina de Gestión del Cambio

La principal **dificultad** organizativa para alcanzar el **éxito** en el despliegue de un **plan estratégico** consiste en **la brecha entre la formulación y la ejecución** de las iniciativas:

- La mayor parte de los **empleados desconocen la estrategia**, sus recompensas y reconocimientos no suelen guardar relación con la entrega de resultados estratégicos.
- Una gran parte de los **mandos intermedios dedican una gran parte de su tiempo a labores del día a día**, que no guardan relación directa con la consecución de objetivos comunes.
- Las iniciativas estratégicas no se traducen eficientemente en competencias y objetivos de las unidades organizativas y por tanto **no alinean a la estructura organizativa en la conquista de los objetivos corporativos**.

ALCANZAR EL ÉXITO DEPENDE DE CONSEGUIR MOVILIZAR A LAS PERSONAS EN LA DIRECCIÓN CORRECTA



4. ¿POR QUÉ MERECE LA PENA CAMBIAR?

Los resultados esperados de la Transformación Cultural

Calidad y eficiencia en la prestación de nuevos servicios públicos a la sociedad:

- Involucración activa y visible de los líderes con la transformación cultural hacia lo digital.
- Adopción integral por parte de los profesionales públicos de lo digital.

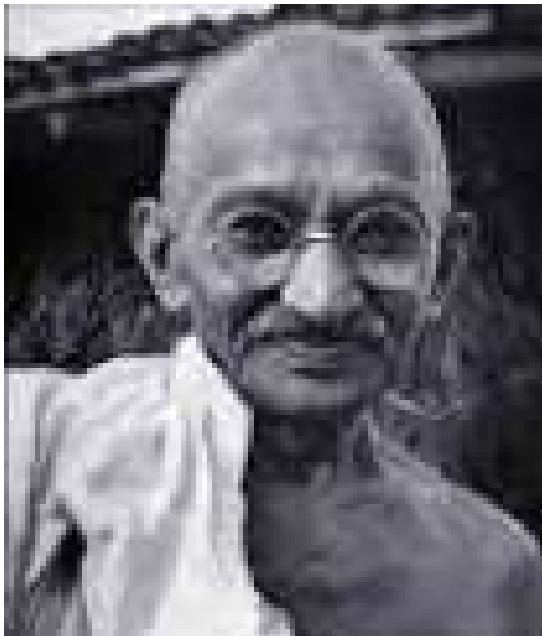
Atracción y retención del talento en la función pública

- Planes de desarrollo profesional y posibilidades de movilidad mediante el desarrollo de competencias digitales en la era digital.

Organización resiliente a futuros cambios:

- Percepción positiva de los profesionales hacia el cambio, gracias a un historial de éxito.
- Sistemática de cambio para reducir la brecha entre la formulación y la ejecución estratégica.

III Encuentro ITCIP | 23/27, un cuatrienio clave para la adaptación y el liderazgo en las AA.PP



Sé el cambio que quieres ver en el mundo

MAHATMA GANDHI