

Alineación y Diseño Organizacional

Versión en línea

Nota: Este curso es en la modalidad en línea a través de la herramienta Zoom. Se requiere que el participante cuente con computadora, laptop, tablet, teléfono inteligente o cualquier otro dispositivo que permita reproducir audio y video y una buena conexión a internet.

Las clases serán en tiempo real en los días y horario publicados. Las sesiones no serán grabadas y el participante sólo tendrá acceso a las sesiones del curso en el grupo al cual se haya inscrito.

EXPOSITOR

Mtro. Arturo León

Arturo posee más de 25 años de experiencia profesional asumiendo una amplia gama de responsabilidades que van desde el desarrollo estratégico de mercados internacionales, rediseño de unidades de negocio, diseño de programas de capacitación, formación de gerentes, coaching a ejecutivos, diseño e implementación de programas de Efectividad y Desarrollo Organizacional y proyectos de Diseño Organizacional, para organizaciones como GE (Conecticut, USA), AIG (México), CERNER (Missouri, USA), Mercy Health Systems (Pensilvania, USA), Prentice Hall (Sudamérica), Senado de la República (México), CEMEX (México), Suprema Corte de Justicia (Guatemala), Scotiabank (Canadá), Black & Veatch (Kansas, USA). En la actualidad es Principal Associate para la consultora en Diseño Organizacional AlignOrg Solutions con base en Kansas, Estados Unidos. Arturo cursa actualmente el Doctorado en Psicología Organizacional en la Universidad Complutense de Madrid, fue becado por la Universidad Brigham Young en los Estados Unidos para obtener el grado de Maestría en Conducta Organizacional, es licenciado en Sociología del Trabajo, cuenta con estudios a nivel universitario en Psicología y es investigador en Inteligencia multicultural y cultura y desempeño.

OBJETIVO

Los participantes aprenderán:

- Cómo enfrentar proyectos de reestructuración alrededor de las prioridades más importantes de sus clientes.
- Cómo enfocarse en actividades específicas a fin de reducir costos y al mismo tiempo aumentar recursos para otros.
- Cómo enfatizar actividades "diferenciadoras" a fin de promover el desarrollo esperado.
- Cómo identificar actividades de trabajo no estratégicas.
- Cuáles son los beneficios y riesgos de las distintas opciones organizacionales.
- Cómo crear los vínculos esenciales para integrar distintos trabajos a través de unidades y divisiones de negocio y superar riesgos.
- Por qué la alineación de opciones organizacionales es esencial para el crecimiento y éxito de la organización.
- Cómo implementar un nuevo diseño/alineación organizacional

Se familiarizarán con el papel que juega la cultura de la organización en el soporte de la nueva estructura/alineación organizacional.

DIRIGIDO A

- Ejecutivos de Recursos Humanos
- Directores Generales
- Emprendedores y dueños de empresas
- Toda persona responsable de un P&L (profit and loss business unit), o estructura organizacional responsable de producir y/o entregar una oferta de valor a un cliente (interno o externo) y que -por lo tanto- requiera aumentar la efectividad de su organización para lograr sus objetivos.

TEMARIO

1. Entendiendo el fundamento de la alineación y diseño organizacional.
2. Cómo se han rediseñado algunas organizaciones de clase mundial.
3. El modelo de negocios.
4. Preparándose para el diseño y la alineación.
 - 4.1. Requerimientos previos.
 - 4.2. El arquitecto organizacional.
 - 4.3. ¿Qué quiere la organización?
 - 4.3.1. Diseño.
 - 4.3.2. Alineación.
 - 4.3.3. Aumento o ajuste de la capacidad instalada.
 - 4.3.4. Todo.
5. Diseñando de afuera para dentro.
 - 5.1. El diseño organizacional como herramienta para habilitar y ejecutar la estrategia.
 - 5.2. Vinculación entre la estrategia y la estructura.
 - 5.3. Criterios de diseño estratégico para crear estructuras competitivas y diferenciadoras.
6. El diseño organizacional no es el baile de las "cajas".
 - 6.1. Implicaciones del diseño organizacional
 - 6.1.1. Funciones.
 - 6.1.2. Trabajos
 - 6.1.3. Decisiones
 - 6.1.4. Boundaries
 - 6.1.5. Ownerships.
 - 6.1.6. Asignación de recursos.
 - 6.1.7. Mapas de vínculos.
 - 6.1.8. Contratos de servicio
7. Categorización, colocación y gobierno de actividades.
 - 7.1. Diseño del catálogo de actividades.
 - 7.2. Categorización de actividades.
 - 7.2.1. Misión crítica.
 - 7.2.2. Habilitadora.
 - 7.2.3. Administrativa.
 - 7.2.4. Reglamentaria.

- 7.2.5. Unica.
- 7.2.6. Estándar.
- 7.2.7. Compartida.
- 8. La lógica organizacional.
 - 8.1. Opciones de lógica organizacional
 - 8.1.1. Geografía.
 - 8.1.2. Mercado.
 - 8.1.3. Cliente.
 - 8.1.4. Producto.
 - 8.1.5. Función.
 - 8.1.6. Proceso.
 - 8.1.7. Canal de distribución.
- 9. Antes del Organigrama es el funciograma.
 - 9.1. Funciograma.
 - 9.2. Organigrama.
 - 9.3. FTE's
 - 9.4. Tramos de control.
 - 9.4.1. Beneficios de contar con tramos de control óptimos.
 - 9.4.2. Las dos dimensiones centrales del tramo de control.
 - 9.4.2.1. La naturaleza del trabajo a desempeñar
 - 9.4.2.2. El individuo encargado de desempeñar el trabajo
 - 9.4.3. Las 11 variables a considerar en la dimensión "Trabajo"
 - 9.4.4. Las 4 variables centrales a considerar en la dimensión "Individuo"
- 10. Sistemas de vínculos.
 - 10.1. ¿Qué es un mapa de vínculos?
 - 10.2. Opciones de vinculación.
 - 10.3. Contratos de servicio
- 11. Diseño del plan de acción para implementar la nueva estructura/alineación organizacional
- 12. Desarrollo de la cultura necesaria para soportar el nuevo diseño/alineación organizacional

DURACIÓN

24 horas