

# Programa TRANSICIÓN CULTURAL

# Fabrika

## ÍNDICE

### **Presentación Fabrika**

Pag. 2

### **Transición Cultural**

Pag. 4

### **Liderazgo Facilitador Transformador**

Pag. 4

### **Método Fabrika**

Pag. 5

### **Fases de la Transición Cultural**

Pag. 6

### **Programas**

Pag. 8

### **Contacto**

Pag. 11

## PRESENTACIÓN FABRIKA

Somos un **Centro de Alto Rendimiento para la Transición Cultural**, nacemos con la intención de ayudar y acompañar a empresas y organizaciones en su proceso de transición hacia una Nueva Cultura que les permita **dar respuestas más efectivas, afectivas y adaptativas** a los retos que plantea un mundo en constante cambio.

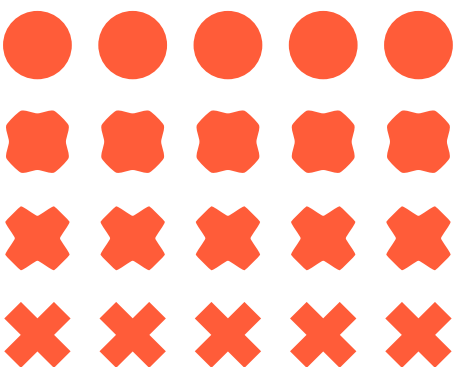
Conscientes de que la cultura es una característica propia y única de cada organización, no proponemos una determinada cultura que hubiera de servir para todas ellas. Al contrario, valoramos y apoyamos que cada una defina y asiente su propia cultura de forma personalizada, aquella que mejor recoge su historia, sus valores y su visión de futuro.

Todos nuestros programas de entrenamiento aplican el **Método Fabrika**, un método propio de trabajo con base científica en la Teoría de los Sistemas que aporta una mirada sistémica de la organización con especial atención a los aspectos más invisibles de la relación entre los equipos y las personas de la organización y afectan a su capacidad de gestión.

En Fabrika contamos con un **equipo de Facilitadores** profesionales expertos en procesos grupales que refuerzan la capacidad de un equipo para hacer una buena gestión del flujo de información y energía que lo recorre y alcanzar así sus objetivos.

Disponemos de un **edificio propio diseñado específicamente** para generar contextos que maximicen el impacto de las actividades transformadoras que se realizan en el mismo.

**Nuestro propósito es transformar organizaciones para una mejor sociedad.**



# Fabrika



## TRANSICIÓN CULTURAL

El contexto actual, de cambio continuo y de incertidumbre requiere una **constante adaptación** por parte de las empresas y una necesidad de **anticipación a los futuros retos** para ser una empresa competitiva y poder responder de una manera eficaz a este cambio de paradigma.

Una **cultura** de empresa **adecuada** es **fundamental** para lograr una **ventaja competitiva** sostenible. Hay que entender la empresa como un proyecto compartido basado en la confianza, y comenzar un camino de cambio en las relaciones entre sus personas para conseguir procesos más efectivos y equipos alineados con la estrategia y el propósito de la empresa e impactar así de manera positiva en los resultados.

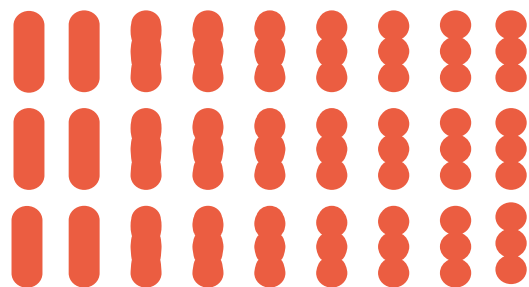
**Transformar la cultura** de la empresa tiene como principal finalidad **aumentar la efectividad, afectividad y adaptabilidad** de la organización, lo que implica mejores resultados, mejores procesos y mayor cuidado de las personas, siendo transversal a las funciones del negocio.

## LIDERAZGO FACILITADOR TRANSFORMADOR

Para implementar una Nueva Cultura es **necesario desarrollar un Liderazgo Facilitador Transformador** enfocado en las personas y en las relaciones. Sus dos componentes principales son:

1. **Facilitar las condiciones para que emerja la sabiduría colectiva** a partir de la integración de las diferencias existentes en el sistema.
2. **Acompañar a las personas en sus procesos de desarrollo**, aprendizaje y cambio.

En ambientes así las personas arriesgan, son más creativas y colaboran en buscar soluciones integradoras e innovadoras que **aumentan el rendimiento de la empresa** y su capacidad de responder a entornos cambiantes.



## MÉTODO FABRIKA

Hemos desarrollado una metodología de trabajo basada en la intervención sistémica denominada el **Método Fabrika**, un sistema normalizado y estructurado con **base científica** en la **Teoría de Sistemas Vivos**, que permite vincular causalmente la transformación y cambio de la cultura de una organización con el aumento de su efectividad. De esta manera, una organización que tras seguir el Método Fabrika avance hacia una nueva cultura, **experimentará mejoras en su desempeño**.

Para establecer esta relación, el Método Fabrika permite **revisar**, y si es necesario cambiar, **las reglas culturales** con las que la organización lleva a cabo sus procesos de relación, así como la manera en que las personas contribuyen en todos ellos. Contemplamos la empresa **desde una mirada sistémica**, como un sistema interconectado, formado por partes diferenciadas que se coordinan y relacionan entre sí para generar los resultados deseados.

Se trata de un sistema social vivo y complejo en el que cualquier acción sobre una parte afecta a las demás, teniendo que considerar siempre una **mirada global de todo el conjunto**.

Para llevar a cabo con éxito cambios que requieren la participación activa de muchas personas, como ocurre con la cultura, es necesario **comprender** mejor cómo son **las dinámicas** de cambio en sistemas vivos, conocer **los niveles** en los que se ha de trabajar el **cambio** y las **fases** que implica toda transición.



## FASES DE LA TRANSICIÓN CULTURAL

El proceso de transición cultural propuesto por Fabrika tiene **4 fases**.

Es **importante diseñar las fases** para garantizar el éxito del cambio incluyendo en el propio diseño personas de todos los niveles y ámbitos de la organización.

Cuanto más participativos e inclusivos sean estos procesos, más posibilidades hay de que tengan éxito, reduciendo e, incluso, eliminando las posibles resistencias. A lo largo de sus diferentes fases, el trabajo con diferentes tipos de equipos, entre los que destaca el papel del Equipo Directivo.

### Fases:



## Fase 1: Concienciación

En este primer programa los equipos **conocen el impacto de la cultura** en los procesos formales de gestión y, por tanto, en la efectividad del equipo y de la organización, **ganan conciencia** de la necesidad e importancia de transitar hacia una nueva cultura de la efectividad, y **crean la motivación** y el alineamiento necesario para abordar este proceso.

## Fase 2: Capacitación

En esta segunda fase, el equipo profundiza y **asimila el conocimiento** adquirido en Concienciación, a la vez que se **entrena en el manejo de herramientas** y el **desarrollo de habilidades** para avanzar hacia un liderazgo facilitador y transformador, principal exponente de la Nueva Cultura. La idea es que, tras pasar por este programa, el ED esté preparado para llevar la transición cultural a

toda la organización, utilizando su capacidad de influencia y sus nuevos conocimientos y habilidades como elementos amplificadores.

## Fase 3: Transformación

Acabadas las dos primeras fases, en las que se trabaja principalmente con el equipo y, el proceso de transición cultural entra en la fase de Transformación. En esta fase, el proceso se **amplía a toda la organización** y requiere, por tanto, una mayor planificación.

## Fase 4: Integración

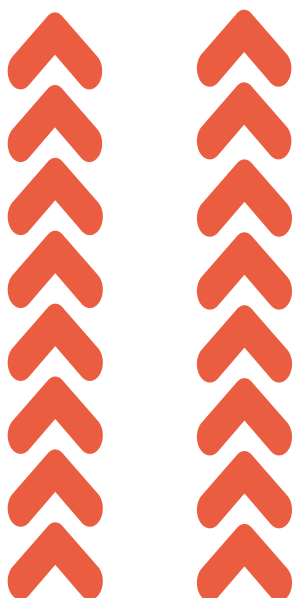
La última fase, Integración, tiene como principal objetivo **asentar el cambio** en la organización, introduciendo nuevas prácticas organizacionales y nuevos relatos que refuercen los pasos dados hasta ese momento.



## PROGRAMAS

Para lograr avanzar en el desarrollo de una nueva cultura que permita a la organización ganar en efectividad, Fabrika propone **Programas de Nueva Cultura** que responden a cada fase de la transición cultural:

- **Nueva Cultura Concienciación**
- **Nueva Cultura Capacitación**
- **Nueva Cultura Transición**
- **Nueva Cultura Integración**



### Programa Fase 1: Nueva Cultura Concienciación

Para lograr avanzar en el desarrollo de una nueva cultura que permita a la organización ganar en efectividad, Fabrika propone Programas de Nueva Cultura que responden a cada fase de la transición cultural.

A continuación, presentamos el primer programa de la transición cultural. **El punto de partida** para lograr avanzar en el desarrollo de una nueva cultura que permita a la organización ganar en efectividad.

En este primer programa el equipo conoce el **impacto de la cultura** en los procesos formales de gestión y, por tanto, en la efectividad del equipo y de la organización, **gana conciencia** de la necesidad e importancia de transitar hacia una nueva cultura de la efectividad, y **crea la motivación y el alineamiento** necesario para abordar este proceso.

Además de contar con una mirada sistémica (basada en la Teoría de Sistemas Vivos), el programa de Concienciación incluye también el aprendizaje y asimilación de importantes conceptos ligados a la comunicación y la gestión emocional.

Todo ello con la finalidad de hacer del equipo un **espacio de seguridad y confianza** en el que las personas puedan expresar opiniones e intereses diversos.

Como resultado de este trabajo, el **equipo sale reforzado** y con un alto grado de **cohesión**, gana conciencia de cómo lleva a cabo sus procesos formales de gestión, conoce la existencia de importantes procesos y estructuras informales (incluyendo la cultura real de la organización) con un gran impacto en los primeros, reconoce el papel de las personas en estos procesos y descubre un conjunto de principios culturales que podrían ayudarle a ser **más efectivo**, con **mayor bienestar** y cohesión interna.



## Sesiones

### Sesiones Presenciales

» N.º de sesiones: 6

» Duración: 5,5 horas

» Frecuencia: cada 3 semanas

### Sesión 1: Introducción al Método Fabrika. Organizaciones como Sistemas Vivos.

#### Contenidos:

- Qué es cultura.
- Método Fabrika.
- Organizaciones como Sistemas.
- Modelo de Efectividad.
- Principios de Nueva Cultura.
- Conciencia.

#### Objetivo:

- Conocer las organizaciones humanas como sistemas vivos sociales, la distinción entre procesos formales (diseñados) e informales (emergentes) y cómo los segundos afectan a los primeros.
- Conocer las principales estructuras informales y aprender a trabajar con ellas para mejorar la efectividad de un equipo u organización.

### Sesión 2: Comunicación Efectiva.

#### Contenidos:

- Flujo de Información.
- Comunicación Efectiva
- Barreras de la Comunicación.
- Estilos de Comunicación.
- 4 Campos Conversacionales.
- Escucha Activa.
- Feedback.
- Comunicación Empática.

#### Objetivo:

- Conocer cuáles son las principales dificultades en la comunicación y cómo nos afectan.
- Practicar la escucha activa y empática y desarrollar un estilo de comunicación asertivo basado en la autenticidad y la transparencia.
- Aprender a dar y recibir feedback crítico y apreciativo desde la Comunicación Empática

## Sesión 3: Inteligencia Emocional. Espacio de Seguridad y Confianza.

### Contenidos:

- Emociones y Sentimientos.
- Clasificando Emociones.
- Inteligencia Emocional.
- Espacio Afectivo en Organizaciones.
- Cultura Emocional.
- Seguridad psicológica/ Confianza.

### Objetivo:

- Aprender a crear espacios seguros en los que compartir y gestionar las emociones que surgen en el entorno de trabajo
- Desarrollar la inteligencia emocional de personas y equipos para poner las emociones al servicio de un propósito consciente.

## Sesión 4: Estructuras Emergentes. Afinidad, Roles, Estatus.

### Contenidos:

- Procesos y estructuras Informales.
- Red de Atracción.
- Estructura de Roles.
- Jerarquía de Estatus.
- Poder.

### Objetivo:

- Ganar conciencia de cómo se conforma la estructura de roles y la red de afinidad.
- Ganar conciencia de cómo se distribuye el poder (informal) en un grupo o equipo.
- Aprender a utilizarlo para mejorar relaciones, evitar abusos, generar confianza y ser más efectivos.

## Sesión 5: Gestionar la diversidad. Sabiduría o Conflicto.

### Contenidos:

- Inteligencia y Sabiduría Colectiva.
- Cuatro Campos de Interacción.
- El Arte del Dialogo.
- Presencia.
- Mirada Apreciativa.
- El Conflicto en Sistemas.
- Aproximación Integral al Conflicto.
- Escalada del Conflicto.

### Objetivo:

- Conocer el papel de los elementos personales, estructurales y culturales en la aparición de conflictos.
- Comprender cómo escala un conflicto y aprender a intervenir cuanto todavía se está a tiempo.
- Conocer algunos pasos sencillos para gestionar un conflicto entre dos partes
- Comprender el valor de la diversidad para generar innovación y sabiduría colectiva, y aprender a trabajar con ella, especialmente cuando comporta diferencias que tocan privilegios invisibles.



## Sesión 6: Liderando el Cambio.

### Contenidos:

- Comprendiendo el Cambio.
- Curva de Aprendizaje del Cambio.
- Tipos de Cambio y Modelos de Cambio.
- Liderazgo en Sistemas Vivos.
- Liderazgo facilitador Transformador.

### Objetivo:

- Comprender cómo funcionan los procesos de cambio en personas, equipos y organizaciones.
- Aprender a desarrollar estrategias que nos ayuden a hacer una gestión adaptativa del cambio a nivel personal y grupal.
- Aprender herramientas y desarrollar habilidades para un liderazgo facilitador, capaz de acoger e integrar la diversidad, y transformador, acompañando a las personas en sus procesos de aprendizaje y cambio.

### Plataforma on-line

Fabrika cuenta con una plataforma e-learning de desarrollo propio, Boga, donde todas las personas que forman parte de los programas tienen acceso a diferentes contenidos y continúan su proceso de aprendizaje fuera de las sesiones presenciales. Entre sesión y sesión los participantes profundizan

y consolidan los conceptos trabajados gracias a ejercicios propuestos, material didáctico y videos disponibles. Los ejercicios para realizar fuera de las sesiones son individuales y grupales. También permite mantener la intensidad y el interés durante todo el proceso.

## Metodología

Todas las sesiones son **vivenciales** y muy **dinámicas**, el aprendizaje de los conceptos se realiza de una manera **práctica** y siempre con la mirada puesta en la realidad de la empresa.

El propio **edificio** ha sido diseñado específicamente para impactar de una manera positiva en el rendimiento y potenciar el aprendizaje de los conceptos.

Tenemos a los **facilitadores** y profesionales expertos más adecuados para desarrollar un entrenamiento de alto rendimiento.

## Modalidad

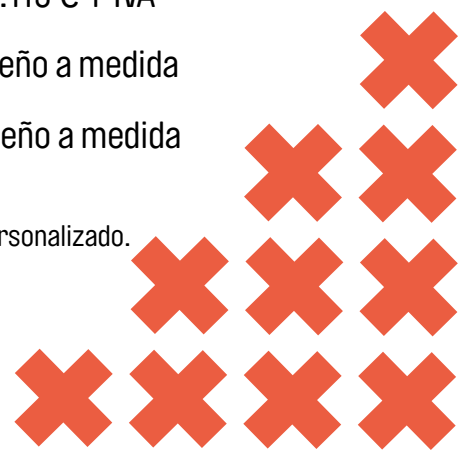
- Presencial (en destino, en Fabrika o mixto) o virtual (síncrono).

Flexibilidad para diseñar las sesiones a medida de las necesidades del cliente.

## Precio

	Hasta 15 personas	Hasta 30 personas
<b>Nueva Cultura Concienciación</b>	18.175 € + IVA	23.115 € + IVA
<b>Nueva Cultura Capacitación</b>	18.175 € + IVA	23.115 € + IVA
<b>Nueva Cultura Transformación</b>	Diseño a medida	Diseño a medida
<b>Nueva Cultura Integración</b>	Diseño a medida	Diseño a medida

\*Precios de referencia de programas estándar. Adaptación del precio final al trabajo personalizado.



## CONTACTO



Ainara Arizabaleta



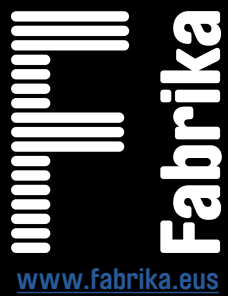
943 06 43 43



[ainaraarizabaleta@fabrika.eus](mailto:ainaraarizabaleta@fabrika.eus)







Centro de Alto Rendimiento  
Para la Transición Cultural  
de las Organizaciones

Paseo Miramon, 181  
20014 Donostia  
Tel.: +34 943 06 43 43  
email: info@fabrika.eus