

Organizar un secuestro para cambiar la cultura interna



¿Es posible digitalizar una empresa y divertirse al mismo tiempo?

DINAMIZANDO LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA CORPORATIVA - Proyecto con FRIT RAVICH

el RETO

- Hacer frente a la **digitalización** en una organización en la que conviven 1000 personas con perfiles muy dispares supone todo un reto.
- Inmersos en un proceso de transformación interno, Frit Ravich incorporó el **paquete de aplicaciones digitales de Success Factors** orientadas a generar nuevas dinámicas de trabajo internas, así como a cambiar el funcionamiento de la gestión de Recursos Humanos.
- Frit Ravich no se planteaba solo dar un salto cualitativo en la gestión digital de los procesos, sino que también se fijó un objetivo más ambicioso: aprovechar la puesta en marcha del Success Factors como **una palanca para impulsar un proceso de transformación interno** que abarcaba toda la cultura organizativa.

UNA ESTRATEGIA CON 2 FOCOS

NO OBIAR LOS INCONVENIENTES

Con perfiles profesionales tan dispares (distribución y fabricación), es normal que la digitalización no se viva en positivo desde todas las áreas. No podíamos ser ingenuos, era necesario hacer una reflexión objetiva, revisar las necesidades y especificidades de los distintos perfiles para adelantarnos a las posibles críticas e intentar que Success Factors se adaptase a todas las realidades.

POTENCIAR LA VIVENCIA

Ante nuevas herramientas, comunicar las potencialidades y el funcionamiento práctico puede parecer la opción más lógica, pero en realidad para conseguir un cambio real y duradero en los hábitos de las personas es necesario un paso más. Por eso se diseñó una actividad lúdica gamificada para socializar las herramientas internamente. El juego exigía el uso de los propios instrumentos, lo que permitía experimentar un primer contacto con el Success Factors de una manera divertida.

las CLAVES

La digitalización está al orden del día en todas las empresas. ¿Dónde está la línea que separa el éxito del fracaso en estos **procesos de transformación**?

Un **argumentario** realista y cercano

Siempre **en positivo**, pero sin ser ingenuos. Cada puesto de trabajo supone una realidad y una complejidad **concreta**, por lo que nos centramos en **construir y modificar tanto las herramientas como el discurso estratégico en función de los retos** detectados previamente.

En sesiones dinamizadas de rol-play, nos pusimos "el traje" de cada perfil de trabajador y trabajadora para **anticipar -y buscar soluciones- a las posibles críticas**

Un **relato** global que movilice

Todo proceso de cambio responde a una lógica de mejora en clave corporativa. **Compartir esta visión** es necesario para **avanzar en la construcción de una cultura corporativa común**. En el caso de Frit Ravich, el marco era muy complejo porque estaban inmersos en un proceso de transformación con implicaciones transversales.

Desarrollamos un mapa argumental que ordenaba los distintos elementos en juego (el proceso de digitalización, la revisión de los valores y las metodologías de trabajo) y **reforzaba cada pieza del sistema cultural interno**

Una **vivencia** que tracciona el cambio

Los instrumentos digitales se tienen que vivir de forma positiva. Simular un secuestro y diseñar pruebas para que **los trabajadores y trabajadoras resolvieran el caso usando las nuevas herramientas** fue el elemento central para incorporar en el día a día de la organización el uso de estos instrumentos.

Ser disruptivos y **poner a jugar a las 1000 personas** de la organización fue todo un reto que dio grandes resultados

La **dirección**, implicada en primera persona

En un proceso tan estratégico, **hacer participar a los máximos responsables de la empresa** daba coherencia y **credibilidad** a todo el proyecto.

Los miembros de la **dirección general** se involucraron tanto en el proyecto que **acabaron cumpliendo un papel principal en la trama del secuestro**

You make **FEEL** me **FRIT**



los RESULTADOS



1

estructura marco que engloba Success Factors en una estrategia global



1

argumentario que pone en valor todas las piezas de la transformación interna



5

misiones gamificadas



1000

personas aprenden a usar Success Factors

