



# TRANSFORMACIÓN CULTURAL EN LAS ORGANIZACIONES

**SKU:** PH02B13C01

**Horas** [60](#)

**Nivel** [MEDIO](#)

## OBJETIVOS

- Conocer los entornos VUCA y su impacto en la organización.
- Aprender a identificar los modelos organizativos existentes.
- Analizar si los modelos organizativos existentes responden a las necesidades de la nueva realidad.
- Conocer las nuevas tendencias en gestión de organizaciones.
- Identificar las ventajas e inconvenientes de estos nuevos modelos organizativos.
- Identificar las claves para implementar estos nuevos modelos organizativos.
- Conocer qué es la gestión del cambio.
- Conocer los diferentes modelos de gestión del cambio.
- Identificar el modelo de gestión del cambio que mejor se adapta a cada empresa.
- Conocer el modelo de gestión del cambio de Kotter.
- Identificar pasos a paso el modelo de gestión del cambio de Kotter y su aplicación.
- Aprender a aplicar el modelo de Kotter en una organización.
- Conocer como llevar a cabo un diagnóstico que permita identificar las necesidades de cambio en una organización.
- Aprender a comunicar adecuadamente la necesidad del cambio a los responsables de la organización.
- Identificar los elementos clave que garantizarán el éxito del proceso de gestión del cambio.
- Conocer los elementos sobre los que se sustenta la necesidad de un cambio en la organización.
- Conocer las áreas que tendrán un papel protagonista en el proceso de transformación.
- Conocer y valorar los indicadores que nos aportan información y corroboran la necesidad de cambio en la organización.
- Diferenciar entre aspectos estratégicos y tácticos en el proceso de transformación.
- Identificar los pilares sobre los que se sustentará la nueva cultura de la organización.
- Aprender a desarrollar este proceso de la transformación cultural de manera ágil y rigurosa.
- Desarrollar un nuevo modelo de cultura de empresa adaptada a la realidad actual.
- Analizar los procesos, procedimientos y protocolos que deben modificarse para adaptarse a la nueva realidad.
- Aprender a comunicar la nueva situación a todos los interesados.
- Conocer la importancia de personas y equipos en el éxito del proceso de transformación cultural.
- Conocer los nuevos modelos y metodologías para gestionar los equipos en esta nueva realidad.
- Conocer y aplicar herramientas para la correcta capacitación, desarrollo y motivación de equipos.
- Identificar los elementos que nos servirán como indicadores del éxito o fracaso del proceso de transformación cultural.

- Conocer y aprender a trabajar con la filosofía de mejora continua durante todo el proceso.
- Identificar y aprender a trabajar en la corrección de los elementos que no funcionan o aportan valor al proceso.
- Conocer las metodologías que más se utilizan en esta etapa de cambio y acompañamiento de las personas y equipos hacia la nueva realidad de la organización.
- Aprender a aplicar dichas metodologías con personas y equipos

## OBSERVACIONES

- Identificar adecuadamente las características que conforman la nueva realidad empresarial para determinar los modelos organizativos existentes.
- Conocer modelos organizativos de las empresas del S.XXI para determinar las ventajas e inconvenientes de llevarlos a cabo.
- Conocer los modelos de gestión del cambio para su aplicación al contexto organizacional.
- Conocer el modelo de gestión del cambio de Kotter para su aplicación al contexto organizacional.
- Conocer como llevar a cabo un análisis de situación desde el punto de vista de la cultura organizativa en una empresa para detectar necesidades.
- Conocer los actores claves para el éxito de un proceso de gestión del cambio.
- Identificar las carencias sobre las que trabajar el proceso de transformación cultural.
- Aprender a definir los retos estratégicos de la organización para determinar la nueva cultura organizacional.
- Aprender a gestionar y comunicar la nueva cultura de la organización para que llegue a todos los miembros.
- Conocer las claves para la capacitación y empoderamiento de los líderes y los equipos de trabajo.
- Aprender a trabajar el proceso de transformación como un proceso de mejora continua para la organización.
- Conocer y aplicar las metodologías de trabajo adecuadas para trabajar con las personas y equipos que componen la organización.

## DIRIGIDO A

- Con este contenido de curso profesional el alumno conocerá las características de la nueva realidad empresarial, abarcando aspectos como los modelos organizativos del silo XXI y modelos de gestión del cambio, el análisis de situaciones clave para la gestión del cambio, así como las claves y herramientas para comunicar la nueva cultura organizacional y su filosofía de mejora continua.

## COMPETENCIAS

- Profesionales en puestos de mandos intermedios y directivos de todos los departamentos de la organización, poniendo especial énfasis en trabajadores del área de gestión de los recursos humanos.

## CONTENIDO

### Unidad 1. Nueva realidad empresarial

1. El mundo ha cambiado: entornos VUCA
2. La empresa actual y su encaje en el entorno

- 2.1 Globalización
- 2.2 Digitalización
- 2.3 Nuevos hábitos de consumo
- 2.4 Generaciones profesionales
- 2.5 Estructuras organizativas
- 2.6 Nuevas formas de trabajar
- 3. Análisis empresa-mercado

### **Unidad 2. Modelos Organizativos S. XXI)**

- 1. Nuevas tendencias en gestión de organizaciones
- 2. Nuevos modelos organizativos 1. Organizaciones TEAL
  - 2.1 ¿Qué son las organizaciones TEAL?
- 3. Nuevos modelos organizativos 2. Holocracia
  - 3.1 ¿Qué es la holocracia?
- 4. Nuevos modelos organizativos 3. Sociocracia
  - 4.1 ¿Qué es la sociocracia?
- 5. Nuevos modelos organizativos 4. Management 3.0
  - 5.1 ¿Qué es el Management 3.0?
- 6. Ventajas e inconvenientes de los nuevos modelos organizativos
- 7. Otros modelos organizativos

### **Unidad 3. Modelos de Gestión del cambio**

- 1. Gestión del cambio
  - 1.1 ¿Qué es la gestión del cambio?
  - 1.2 Motivos para abordar la gestión del cambio en las organizaciones
- 2. Modelos de gestión del cambio
  - 2.1 Modelos de gestión del cambio I: Kotter y Lewin
  - 2.2 Modelos de gestión del cambio II: Greiner, Albrecht y Adkar
- 3. Procesos de cambio y empresa
  - 3.1 Principales frenos a la hora de llevar a cabo un proceso de cambio
  - 3.2 Aliados necesarios para poner en marcha un proceso de cambio en la empresa
  - 3.3 Beneficios de llevar a cabo un proceso de gestión del cambio en la empresa

### **Unidad 4. Modelo de Kotter**

- 1. Contextualizando el modelo de los ocho pasos de Kotter
  - 1.1 ¿Quién es Kotter?
  - 1.2 Origen del modelo de Kotter
  - 1.3 Estructura del modelo de Kotter
- 2. Contextualización paso a paso del modelo de Kotter
  - 2.1 El modelo de Kotter paso a paso
  - 2.2 Ventajas e inconvenientes del modelo de Kotter
- 3. Aplicación del modelo de Kotter en una organización
  - 3.1 El papel del equipo en el modelo de Kotter
  - 3.2 El papel de la Dirección en el modelo de Kotter

### 3.3 ¿Cómo trabajar con las reticencias al cambio que se van a producir en la organización?

#### **Unidad 5. Necesidad del cambio**

1. Claves para un correcto diagnóstico de situación
2. Indicadores del cambio
  - 2.1 Indicadores de negocio
  - 2.2 Indicadores sobre cliente interno
  - 2.3 Indicadores sobre cliente externo
3. Comunicación del proceso de cambio
4. Los indicadores de percepción en el proceso de cambio

#### **Unidad 6. Elementos clave**

1. ¿Cómo convencer a la organización de la necesidad del cambio?
2. Los tres actores clave para el éxito del proceso de cambio en la organización
  - 2.1 Equipo
  - 2.2 Ventas
  - 2.3 Posicionamiento

#### **Unidad 7. Indicadores para el cambio**

1. De la situación actual a la situación deseada
  - 1.1 Ideas que refuerzan la necesidad de cambio
  - 1.2 ¿Dónde estamos y dónde queremos estar como organización?
2. Áreas sobre las que trabajar en el proceso de transformación cultural
  - 2.1 Claves para poner en marcha la transformación cultural
  - 2.2 El papel de RRHH en el proceso de transformación cultural
3. Indicadores para el cambio
  - 3.1 Indicadores internos
  - 3.2 Indicadores externos

#### **Unidad 8. Restos estratégicos de la Organización**

1. Elementos estratégicos y elementos tácticos en el proceso de transformación cultural
  - 1.1 Plan estratégico
  - 1.2 Plan táctico
2. Definiendo la nueva cultura corporativa
  - 2.1 Enemigos en el desarrollo de la nueva cultura corporativa
  - 2.2 Gestión de imprevistos en un proceso de transformación cultural
3. Etapas e implantación del proceso
  - 3.1 Etapas en el proceso de transformación cultural
  - 3.2 Servicios externos de apoyo para la implantación del cambio

#### **Unidad 9. Gestionar y comunicar**

1. Misión, visión y valores de la nueva cultura corporativa
  - 1.1 Definición de la nueva cultura corporativa a través de la misión, visión y valores

- 1.2 Involucración del capital humano en la definición de la nueva cultura corporativa
- 2. Nuevas formas de desarrollar el trabajo
  - 2.1 Nuevos modelos de trabajo
  - 2.2 Nuevos espacios de trabajo
  - 2.3 Digitalización y transformación cultural
- 3. Comunicar e involucrar a todos los interesados en este nuevo modelo de organización
  - 3.1 La comunicación interna en el proceso de cambio
  - 3.2 Herramientas que la comunicación interna pone a nuestra disposición
  - 3.3 Errores más comunes en la comunicación del proceso de cambio

### **Unidad 10. Líderes y equipos de trabajo**

- 1. Las personas en el centro de esta nueva realidad
  - 1.1 El papel de las personas en el proceso de transformación cultural
  - 1.2 El papel del equipo
- 2. Agilidad en la gestión de proyectos y personas
  - 2.1 La agilidad y los equipos de trabajo
- 3. Herramientas para el trabajo colaborativo
- 4. La motivación como elemento clave para los equipos de trabajo
  - 4.1 Comunicación y feedback con los equipos de trabajo

### **Unidad 11. Proceso de mejora continua**

- 1. Indicadores para medir la correcta implantación y continuidad del proceso de transformación cultural
- 2. Mejora continua o Círculo de Deming
  - 2.1 Etapas del ciclo PDCA de mejora continua
  - 2.2 Ventajas e inconvenientes del Círculo de Deming
- 3. Adaptación del proceso e implementación de nuevas acciones
  - 3.1 Actuaciones que funcionan

### **Unidad 12. Metodologías de trabajo**

- 1. Metodologías de acompañamiento al cambio: mentoring y coaching
  - 1.1 Mentoring
  - 1.2 Coaching
  - 1.3 Diferencias entre mentoring y coaching
- 2. Líder coach
  - 2.1 Competencias del líder coach