

# Transformación cultural en las organizaciones

**MODALIDAD** Teleformación

**DURACIÓN** 60 H

## OBJETIVOS

- 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.

## CONTENIDOS

### **UDI. Nueva realidad empresarial.**

1.1. El mundo ha cambiado: entornos VUCA

## 1.2. La empresa actual y su encaje en el entorno.

- 1.2.1. Globalización.
- 1.2.2. Digitalización.
- 1.2.3. Nuevos hábitos de consumo.
- 1.2.4. Generaciones profesionales.
- 1.2.5. Estructuras organizativas.
- 1.2.6. Nuevas formas de trabajar.

## 1.3. Análisis empresa-mercado.

### **UD2. Modelos Organizativos S. XXI.**

- 2.1. Nuevas tendencias en gestión de organizaciones.
- 2.2. Nuevos modelos organizativos 1. Organizaciones TEAL.
  - 2.2.1. ¿Qué son las organizaciones TEAL?
- 2.3. Nuevos modelos organizativos 2. Holocracia.
  - 2.3.1. ¿Qué es la holocracia?
- 2.4. Nuevos modelos organizativos 3. Sociocracia.
  - 2.4.1. ¿Qué es la sociocracia?
- 2.5. Nuevos modelos organizativos 4. Management 3.0.
  - 2.5.1. ¿Qué es el Management 3.0?
- 2.6. Ventajas e inconvenientes de los nuevos modelos organizativos.
- 2.7. Otros modelos organizativos.

### **UD3. Modelos de Gestión del cambio.**

- 3.1. Gestión del cambio.
  - 3.1.1. ¿Qué es la gestión del cambio?
  - 3.1.2. Motivos para abordar la gestión del cambio en las organizaciones.
- 3.2. Modelos de gestión del cambio.
  - 3.2.1. Modelos de gestión del cambio I: Kotter y Lewin.
  - 3.2.2. Modelos de gestión del cambio II: Greiner, Albrecht y Adkar.
- 3.3. Procesos de cambio y empresa.
  - 3.3.1. Principales frenos a la hora de llevar a cabo un proceso de cambio.
  - 3.3.2. Aliados necesarios para poner en marcha un proceso de cambio en la empresa.
  - 3.3.3. Beneficios de llevar a cabo un proceso de gestión del cambio en la empresa.

### **UD4. Modelo de Kotter.**

- 4.1. Contextualizando el modelo de los ocho pasos de Kotter.
  - 4.1.1. ¿Quién es Kotter?
  - 4.1.2. Origen del modelo de Kotter.
  - 4.1.3. Estructura del modelo de Kotter.
- 4.2. Contextualización paso a paso del modelo de Kotter.
  - 4.2.1. El modelo de Kotter paso a paso.
  - 4.2.2. Ventajas e inconvenientes del modelo de Kotter.

#### 4.3. Aplicación del modelo de Kotter en una organización.

- 4.3.1. El papel del equipo en el modelo de Kotter.
- 4.3.2. El papel de la Dirección en el modelo de Kotter.
- 4.3.3. ¿Cómo trabajar con las reticencias al cambio que se van a producir en la organización?

#### **UD5. Necesidad del cambio.**

- 5.1. Calves para un correcto diagnóstico de situación.
- 5.2. Indicadores del cambio.
  - 5.2.1. Indicadores de negocio.
  - 5.2.2. Indicadores sobre cliente interno.
  - 5.2.3. Indicadores sobre cliente externo.
- 5.3. Comunicación del proceso de cambio.
- 5.4. Los indicadores de percepción en el proceso de cambio.

#### **UD6. Elementos clave.**

- 6.1. ¿Cómo convencer a la organización de la necesidad del cambio?
- 6.2. Los tres actores clave para el éxito del proceso de cambio en la organización.
  - 6.2.1. Equipo.
  - 6.2.2. Ventas.
  - 6.2.3. Posicionamiento.

#### **UD7. Indicadores para el cambio.**

- 7.1. De la situación actual a la situación deseada.
  - 7.1.1. Ideas que refuerzan la necesidad de cambio.
  - 7.1.2. ¿Dónde estamos y dónde queremos estar como organización?
- 7.2. Áreas sobre las que trabajar en el proceso de transformación cultural.
  - 7.2.1. Claves para poner en marcha la transformación cultural.
  - 7.2.2. El papel de RRHH en el proceso de transformación cultural.
- 7.3. Indicadores para el cambio.
  - 7.3.1. Indicadores internos.
  - 7.3.2. Indicadores externos.

#### **UD8. Restos estratégicos de la Organización.**

- 8.1. Elementos estratégicos y elementos tácticos en el proceso de transformación cultural.
  - 8.1.1. Plan estratégico.
  - 8.1.2. Plan táctico.
- 8.2. Definiendo la nueva cultura corporativa.
  - 8.2.1. Enemigos en el desarrollo de la nueva cultura corporativa.
  - 8.2.2. Gestión de imprevistos en un proceso de transformación cultural.
- 8.3. Etapas e implantación del proceso.
  - 8.3.1. Etapas en el proceso de transformación cultural.
  - 8.3.2. Servicios externos de apoyo para la implantación del cambio

## **UD9. Gestionar y comunicar.**

- 9.1. Misión, visión y valores de la nueva cultura corporativa.
  - 9.1.1. Definición de la nueva cultura corporativa a través de la misión, visión y valores.
  - 9.1.2. Involucración del capital humano en la definición de la nueva cultura corporativa.
- 9.2. Nuevas formas de desarrollar el trabajo.
  - 9.2.1. Nuevos modelos de trabajo.
  - 9.2.2. Nuevos espacios de trabajo.
  - 9.2.3. Digitalización y transformación cultural.
- 9.3. Comunicar e involucrar a todos los interesados en este nuevo modelo de organización.
  - 9.3.1. La comunicación interna en el proceso de cambio.
  - 9.3.2. Herramientas que la comunicación interna pone a nuestra disposición.
  - 9.3.3. Errores más comunes en la comunicación del proceso de cambio.

## **UD10. Líderes y equipos de trabajo.**

- 10.1. Las personas en el centro de esta nueva realidad.
  - 10.1.1. El papel de las personas en el proceso de transformación cultural.
  - 10.1.2. El papel del equipo.
- 10.2. Agilidad en la gestión de proyectos y personas.
  - 10.2.1. La agilidad y los equipos de trabajo.
- 10.3. Herramientas para el trabajo colaborativo.
- 10.4. La motivación como elemento clave para los equipos de trabajo.
  - 10.4.1. Comunicación y feedback con los equipos de trabajo.

## **UD11. Proceso de mejora continua.**

- 11.1. Indicadores para medir la correcta implantación y continuidad del proceso de transformación cultural.
- 11.2. Mejora continua o Círculo de Deming.
  - 11.2.1. Etapas del ciclo PDCA de mejora continua.
  - 11.2.2. Ventajas e inconvenientes del Círculo de Deming.
- 11.3. Adaptación del proceso e implementación de nuevas acciones.
  - 11.3.1. Actuaciones que funcionan.

## **UD12. Metodologías de trabajo.**

- 12.1. Metodologías de acompañamiento al cambio: mentoring y coaching.
  - 12.1.1. Mentoring.
  - 12.1.2. Coaching.
  - 12.1.3. Diferencias entre mentoring y coaching.
- 12.2. Líder coach.
  - 12.2.1. Competencias del líder coach.