



## **GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAMBIO CULTURAL ORGANIZACIONAL**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Al finalizar el curso, los participantes serán capaces de comprender los fundamentos del cambio cultural en las organizaciones, identificar la cultura actual, diseñar estrategias de intervención, gestionar la resistencia y liderar procesos de transformación cultural de manera efectiva.

### **DIRIGIDO A:**

Personal jerárquico, empleados de diversas áreas y sectores de empresas y organismos.

### **MODALIDAD:**

Teórico-Práctica presencial, con una combinación de exposiciones conceptuales, ejercicios individuales y grupales, estudios de caso, discusiones plenarias y herramientas de autoevaluación.

### **DURACIÓN SUGERIDA:**

Puede adaptarse según las necesidades, sugiriendo un mínimo de 15 horas divididas en módulos flexibles

### **TEMARIO**

**Módulo 1: Comprendiendo la Cultura Organizacional y la Necesidad del Cambio**

- **Objetivos de Aprendizaje:**
  - Definir cultura organizacional y su impacto en el desempeño.
  - Identificar los componentes visibles e invisibles de la cultura.
  - Comprender por qué el cambio cultural es necesario en el contexto actual.
  - Explorar diferentes modelos para analizar la cultura organizacional.
- **Contenidos Teóricos:**
  - ¿Qué es la cultura organizacional? Definiciones y elementos clave (artefactos, valores, supuestos subyacentes - Modelo de Schein).
  - La cultura como ventaja competitiva o barrera para el cambio.
  - Factores internos y externos que impulsan el cambio cultural (globalización, tecnología, nuevas generaciones, fusiones/adquisiciones).
  - Introducción a modelos de análisis cultural (por ejemplo, Competing Values Framework - CVF, Modelo de Denison).

## Módulo 2: Diagnóstico de la Cultura Actual y Definición de la Cultura Deseada

- **Objetivos de Aprendizaje:**
  - Aprender métodos y herramientas para diagnosticar la cultura organizacional actual.
  - Identificar las brechas entre la cultura actual y la cultura deseada.
  - Definir los valores y comportamientos clave de la cultura futura.
  - Establecer objetivos claros para el proceso de cambio cultural.
- **Contenidos Teóricos:**
  - Métodos de diagnóstico cultural (encuestas, entrevistas, grupos focales, observación).
  - Uso de modelos culturales para el diagnóstico (profundización en CVF o Denison y su aplicación práctica).
  - Técnicas para definir la cultura deseada alineada con la estrategia organizacional.
  - La importancia de la visión y los valores compartidos.

## Módulo 3: Estrategias e Intervenciones para la Gestión del Cambio Cultural

- **Objetivos de Aprendizaje:**
  - Explorar diferentes estrategias para impulsar el cambio cultural.
  - Diseñar intervenciones alineadas con los objetivos de cambio.
  - Comprender el rol de los líderes en la transformación cultural.
  - Identificar la importancia de la comunicación en el proceso de cambio.
- **Contenidos Teóricos:**
  - Modelos de gestión del cambio (por ejemplo, el Proceso de 8 Pasos de Kotter adaptado al cambio cultural).

- Estrategias de intervención a nivel individual, grupal y organizacional (capacitación, desarrollo de liderazgo, modificación de estructuras, sistemas de recompensa).
- El liderazgo como agente de cambio: modelando nuevos comportamientos.
- Comunicación efectiva durante el proceso de cambio cultural: transparencia y participación.

#### Módulo 4: Gestionando la Resistencia al Cambio Cultural

- **Objetivos de Aprendizaje:**
  - Comprender las causas de la resistencia al cambio cultural.
  - Identificar las diferentes manifestaciones de la resistencia.
  - Aprender estrategias para anticipar y gestionar la resistencia.
  - Fomentar la participación y el compromiso de los empleados.
- **Contenidos Teóricos:**
  - ¿Por qué las personas se resisten al cambio cultural? (miedo a lo desconocido, pérdida de control, hábitos arraigados, falta de confianza).
  - Tipos de resistencia (activa, pasiva).
  - Estrategias para abordar la resistencia (educación, comunicación, participación, facilitación y apoyo, negociación, coerción - discutiendo la ética).
  - Creando una coalición para el cambio.
  - La importancia de la empatía y la escucha activa.

#### Módulo 5: Sostenibilidad del Cambio Cultural y Medición del Éxito (3 horas)

- **Objetivos de Aprendizaje:**
  - Comprender cómo sostener el cambio cultural a largo plazo.
  - Establecer mecanismos de refuerzo de la nueva cultura.
  - Medir el progreso y el éxito del cambio cultural.
  - Integrar el cambio cultural en los procesos de gestión de personas.
- **Contenidos Teóricos:**
  - Anclando los nuevos enfoques en la cultura (normas, rituales, símbolos).
  - Alineando sistemas y estructuras con la nueva cultura (RRHH, procesos, políticas).
  - Indicadores de medición del cambio cultural (encuestas de clima, rotación, desempeño, etc.).
  - Celebrando los logros y aprendiendo de los fracasos.
  - El cambio cultural como un proceso continuo.

**Certificación:** Se entregarán certificados de asistencia o aprobación de cursada a quienes hayan cumplido con el 75% de asistencia y/o presentado el trabajo final.



**Factum.org.ar**  
Ideas que se transforman en acciones