

# DISEÑO CONCEPTUAL DE LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL



*Transformación Cultural Sistémica.  
TCS. Programa 2.*

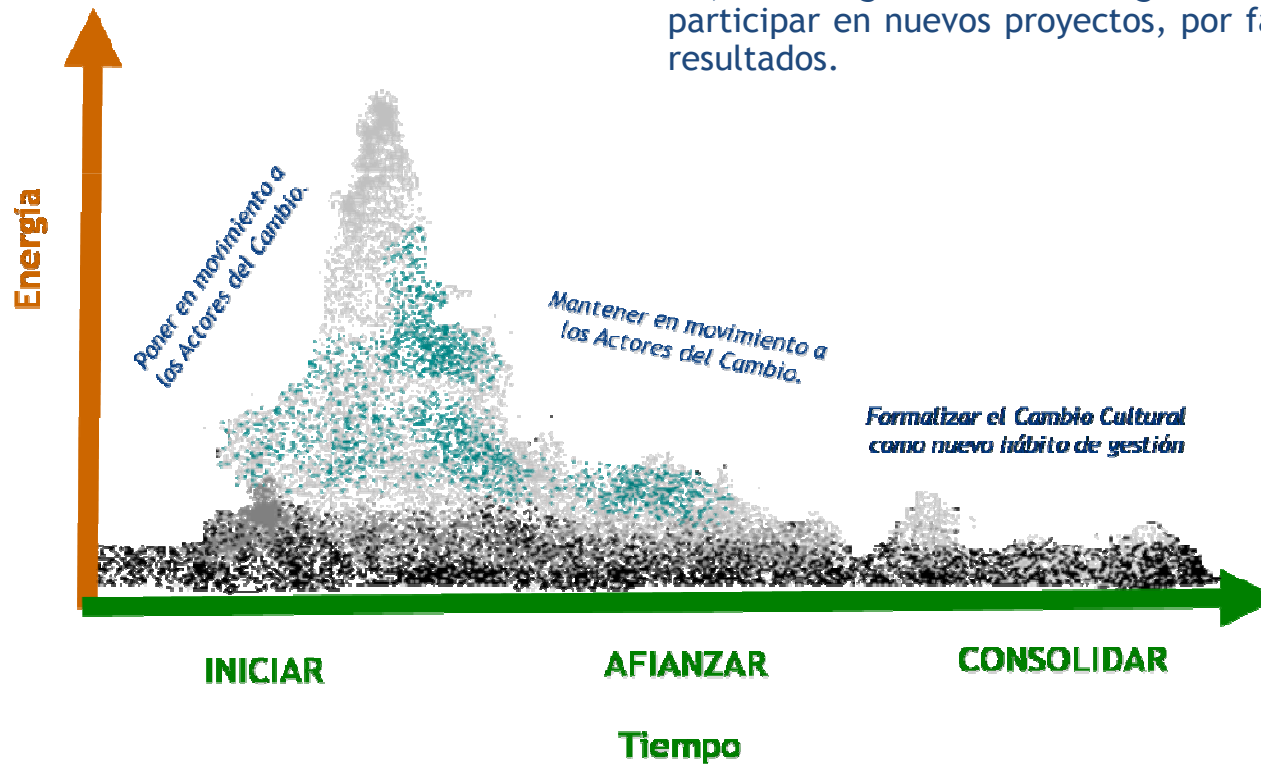
## DISEÑO CONCEPTUAL DE LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL



La Cultura de las organizaciones ha sido forjada en escenarios muy diferentes al mundo VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo) en el que sus líderes y equipos deben desarrollar sus actividades actualmente. Como consecuencia de este fenómeno -sin precedentes en la historia- la Cultura y la estrategia de la mayoría de las organizaciones están “desalineadas”.

Para alinear Cultura y estrategia, las organizaciones suelen implementar programas corporativos que atacan los síntomas pero no las causas: innovación, transformación digital, experiencia del cliente, gestión del conocimiento, gestión del cambio, colaboración entre equipos, etc.

Ante tantas iniciativas de mejora que sienten “descoordinadas entre sí”, los integrantes de las organizaciones desconfían y se resisten a participar en nuevos proyectos, por falta de tiempo y presión por los resultados.



Con TCS aprenderás a diseñar Procesos de Transformación Cultural que (1) generan un sentido de propiedad en los niveles operativos, (2) generan adhesión y compromiso en los líderes y sus equipos y (3) integran y refuerzan la aplicación de otras soluciones.

## DISEÑO CONCEPTUAL DE LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL



Programa dirigido a profesionales de la consultoría y el coaching, Facilitadores de Cambio Cultural, directivos de las áreas de Gestión Humana y Desarrollo de Talento, interesados en aprender a diseñar un Proceso de Transformación Cultural para un departamento de su organización.

Líderes, directivos y emprendedores que deseen activar las “Palancas Culturales” que permiten impulsar la innovación en sus equipos, acelerar la transformación digital, crear equipos de alto rendimiento y mejorar indicadores de desempeño, rendimiento y engagement en su organización.





### Los participantes del programa:

- Clarifican los retos estratégicos de un área o departamento para identificar los requerimientos de mejora en sus procesos y resultados.
- Definen el impacto esperado del Proceso de Transformación sobre los indicadores de desempeño, rendimiento y engagement del departamento seleccionado.
- Validan la trazabilidad de los cambios y mejoras con indicadores del Cuadro de Mando de la organización.
- Definen los equipos funcionales y transversales que deben implicarse en el Proceso de Transformación.
- Seleccionan Patrocinadores, Facilitadores y “Motores” del cambio en los equipos.
- Diseñan las tres Etapas del Proceso de Transformación Cultural:
  - Iniciar: Convocar, entrenar y empoderar a los actores del cambio.
  - Afianzar: Apoyar las iniciativas de cambio y mejora con un programa de mentoring interno con “Efecto cascada”.
  - Consolidar: Formalizar los cambios y mejoras, transformándolos en requerimientos de desempeño y rendimiento individual.
- Diseñan los diagnósticos de valores asociados a resultados que se deben aplicar a los Patrocinadores, Facilitadores y “Motores” del cambio.
- Diseñan un Cuadro de Mando para realizar el control y seguimiento de los cambios y mejoras.



## Dinámica

### Antes del programa

Los participantes elaboran un Estudio de Caso sobre un departamento de un área de su organización que debe transformar su Cultura y mejorar sus resultados para responder a retos estratégicos.

### Durante el programa

Los participantes trabajan sobre su Estudio de Caso y aprenden a aplicar Herramientas del Modelo TCS® para seleccionar patrocinadores, facilitadores y equipos motores del cambio.

### Después del programa

En una sesión de Mentor Coaching Individual con un Consultor de Transform Action los participantes validan el alcance del PTC que han elaborado para su Departamento y las actividades para alinear la Cultura del Departamento con la estrategia de su organización.