



Curso Online de **Transformación Cultural en Pymes,** el ascenso al Everest organizacional

Para implementar estrategias que impulsen una transformación organizacional sostenible, mejorando su capacidad de adaptarse al cambio, consolidar vínculos organizacionales sanos y efectivos y generar un impacto positivo en los resultados empresariales.




Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



MANAGER
BUSINESS
SCHOOL

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com
www.iniciativasempresariales.com

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

Transformación Cultural en Pymes, el ascenso al Everest organizacional

Presentación

En un entorno empresarial cada vez más dinámico, las pequeñas y medianas empresas enfrentan desafíos significativos relacionados con su cultura organizacional y con los estilos de liderazgo. Este curso ha sido diseñado para acompañar a las pymes en su transformación hacia organizaciones más saludables, productivas y resilientes, abordando temáticas clave como la gestión del cambio cultural o la comunicación efectiva.

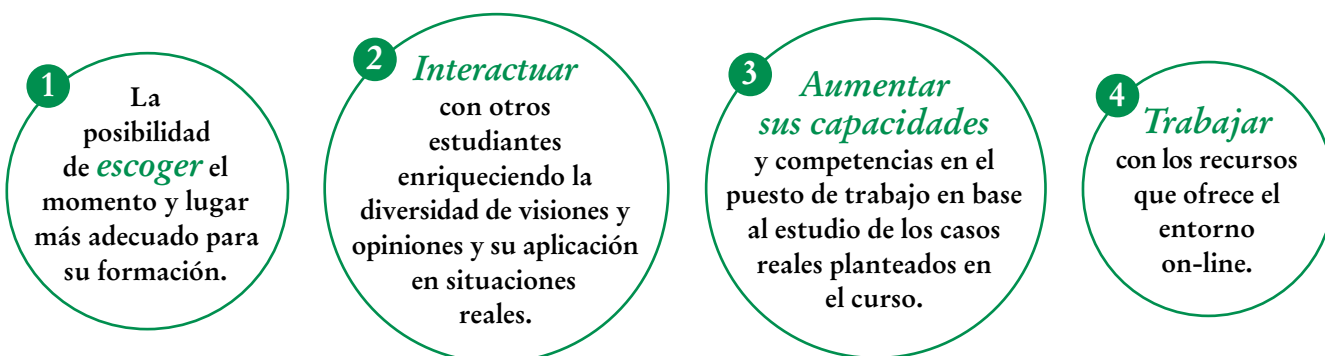
Se presenta como una herramienta transformadora, fundamentada en experiencias reales y en el conocimiento de expertos reconocidos, y enfocado en capacitar a líderes y equipos para superar algunos de los principales desafíos actuales como son:

- Transformar culturas organizacionales poco saludables: cambiando ambientes ásperos y desmotivadores hacia entornos que promuevan el bienestar y la creatividad.
- Optimizar el liderazgo tradicional: sustituyendo estilos rígidos y autoritarios por liderazgos basados en la confianza, la motivación y el empoderamiento.
- Fortalecer la comunicación organizacional: desarrollando habilidades para manejar conversaciones difíciles de manera constructiva, transformando conflictos en oportunidades de crecimiento.
- Mejorar la productividad del equipo e incrementar la rentabilidad: como resultado de dinámicas laborales eficientes, que desarrollen la autonomía, la motivación y la maestría de cada componente del equipo en el entorno laboral.

El objetivo es acompañar a las pymes en su desarrollo hacia estructuras organizativas atractivas, inteligentes, humanas y profesionales, así como consolidar habilidades que generen un impacto positivo y duradero dentro de los métodos o modelos de vinculación organizacional.

La Formación E-learning

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:



Transformación Cultural en Pymes, el ascenso al Everest organizacional

Objetivos del curso:

- Comprender a las metáforas (herramientas del cambio cultural) como un instrumento didáctico y sencillo para la transformación organizacional, movilizando el pensamiento y la emoción.
- Identificar las cuatro estrategias sobre las que las empresas deben enfocar sus energías para impulsar, gestionar y concretar el cambio cultural y organizacional deseado.
- Conocer las habilidades clave que deben desarrollar los líderes para garantizar la transformación exitosa de su organización.
- Desarrollar habilidades avanzadas de planificación estratégica que le permitan establecer una visión clara, adaptarse a entornos cambiantes y actuar de manera eficiente, maximizando los recursos y resultados organizacionales.
- Comprender y desarrollar las competencias directivas necesarias para liderar en entornos dinámicos y enfrentar los retos organizacionales actuales.
- Comprender cuáles son las herramientas que todo líder necesita para impulsar, gestionar y concretar el cambio cultural y organizacional deseado.
- Fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad de opiniones y la retroalimentación constructiva, y promover un ambiente de trabajo colaborativo y abierto al diálogo.
- Aprender a fomentar una cultura de iniciativa en sus equipos.

“ Domine las habilidades directivas, estrategias clave y visión estratégica necesarias para construir organizaciones dinámicas y resilientes”

Dirigido a:

Directores Generales, de Recursos Humanos, líderes de equipos de pymes, empresas familiares, startups y, en general, a todas aquellas empresas que están en proceso de evolución, crecimiento o modernización y a los responsables que lideran o facilitan ese cambio.

Transformación Cultural en Pymes, el ascenso al Everest organizacional

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 50 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

5 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Transformación Cultural en Pymes, el ascenso al Everest organizacional

Contenido del Curso

MÓDULO 1. El ascenso al Everest organizacional

6 horas

Transformar una cultura negativa, tóxica, en una cultura organizacional saludable y positiva puede compararse metafóricamente con el ascenso al Everest. Es escalar una montaña enorme llena de desafíos y sorpresas que pondrán a prueba la resistencia física, la fortaleza emocional y hará vibrar a todo nuestro ser, a toda nuestra organización. Enfrentar este desafío requiere de una combinación de habilidades como la empatía, liderazgo, pensamiento crítico, resiliencia, pragmatismo, un estado de ánimo alto, un excelente estado físico, pero sobre todo la voluntad y la necesidad de hacerlo.

1.1. Cambio cultural: el ascenso al Everest organizacional

1.1.1. Explicación y ampliación de la forma metáfora:

- 1.1.1.1. Las metáforas como herramientas en el cambio cultural.
- 1.1.1.2. La metáfora en relación con las teorías del cambio de Kotter, Lewin.
- 1.1.1.3. Cómo las metáforas modelan el comportamiento deseado.
- 1.1.1.4. Otros ejemplos prácticos.

1.2. Diseño del análisis FODA para visualizar el proceso:

- 1.2.1. Presentación de un ejemplo de análisis FODA en la implementación del cambio cultural en una pyme.

1.3. Las estrategias para acceder a la cumbre:

- 1.3.1. Algunas temáticas asociadas e incluidas a las estrategias.

1.4. Habilidades sociales: los sherpas del cambio cultural y el papel de los líderes

- 1.4.1. Los líderes son los impulsores clave del cambio, actuando como guías en un proceso lleno de desafíos.
- 1.4.2. Preparación emocional y liderazgo adaptativo.
- 1.4.3. Gestión de conflictos y negociación colaborativa.
- 1.4.4. Mentoría inversa, aprendiendo de los jóvenes.
- 1.4.5. Conclusión: ¿qué tipo de sherpa quieres ser?

1.5. Las herramientas clave para el ascenso al cambio cultural

- 1.5.1. Las huellas en la nieve: comunicación clara y efectiva.
- 1.5.2. La cuerda: transparencia en las relaciones.
- 1.5.3. Los crampones: consistencia y autenticidad.
- 1.5.4. El tubo de oxígeno: sentido de propósito compartido.

1.6. Medición del avance: campamento base.

Transformación Cultural en Pymes, el ascenso al Everest organizacional

MÓDULO 2. Las estrategias para el ascenso: planteamiento filosófico

10 horas

La estrategia empresarial es básicamente un plan general basado en un conjunto de acciones y orientado a establecer la forma con la que una empresa se vincula e interviene en un mercado con el fin de alcanzar sus objetivos. Si el vínculo interno de la organización no es cordial, ni poderoso, ni motivante o innovador, es poco probable que desarrolle con el mercado (sus clientes) un vínculo de características diferentes.

2.1. La problemática del acceso al poder del piloto emocional:

- 2.1.1. Introducción y contexto.
- 2.1.2. Desafíos en la toma de decisiones.
- 2.1.3. Impacto organizacional.
- 2.1.4. Estrategias para mitigar el problema.
- 2.1.5. Como decía Marco Aurelio: “La vida comienza todos los días”.
- 2.1.6. Conclusión.

2.2. La incomodidad, la queja y el cambio:

- 2.2.1. Introducción a la incomodidad y la queja.
- 2.2.2. Factores que influyen en la acción organizacional.
- 2.2.3. Estrategias para promover el cambio.
- 2.2.4. Lecciones clave.
- 2.2.5. Caso de éxito: transformación cultural en una pyme.

2.3. Bienestar y motivación:

- 2.3.1. Objetivo principal.
- 2.3.2. La gestión del talento humano como clave para el éxito organizacional.
- 2.3.3. Dos pilares clave para la transformación organizacional.
- 2.3.4. Cultura organizacional: el vínculo entre bienestar, motivación y éxito.
- 2.3.5. Reflexión profesional: transformando la mentalidad empresarial.
- 2.3.6. Conclusión y llamada a la acción.

2.4. De RRHH a la gestión del talento:

- 2.4.1. Introducción.
- 2.4.2. La importancia del enfoque holístico en la gestión del talento.
- 2.4.3. Propuesta para pymes:
 - 2.4.3.1. Revisar constantemente el entorno organizacional para garantizar y fomentar el crecimiento.
 - 2.4.3.2. Invertir en programas de bienestar, desarrollo profesional y liderazgo empático.
 - 2.4.3.3. Priorizar la educación y el aprendizaje continuo como pilares del progreso.
- 2.4.4. Herramientas para la evaluación del desempeño en pymes.
- 2.4.5. Caso práctico: diseño de un plan de desarrollo de talento.
- 2.4.6. Conclusión.

Transformación Cultural en Pymes, el ascenso al Everest organizacional

MÓDULO 3. Habilidades para el ascenso

14 horas

3.1. La cuenta bancaria emocional (CBE) de Stephen Covey:

- 3.1.1. Impacto en el entorno laboral.
- 3.1.2. La relación de la CBE con habilidades blandas e Inteligencia Emocional.
- 3.1.3. Ejercicios prácticos y dinámica de grupo ajustados al entorno pyme.
- 3.1.4. Indicadores de progreso dentro del entorno pyme.
- 3.1.5. Conclusión.

3.2. Planificación a largo plazo: dirección, secuencia y velocidad

- 3.2.1. Conceptos fundamentales.
- 3.2.2. Tipos de análisis para la planificación a largo plazo.
- 3.2.3. Principios de Peter Drucker.
- 3.2.4. Integración de los ejes: dirección, secuencia y velocidad.
- 3.2.5. Conclusión.

3.3. Competencias directivas:

- 3.3.1. Conocimientos técnicos.
- 3.3.2. Habilidades blandas: artesanos de lo invisible
 - 3.3.2.1. Prácticas.
 - 3.3.2.2. Habilidades blandas: un diferenciador estratégico.
- 3.3.3. Competencias directivas: una fórmula para el éxito.

3.4. Delegación y el miedo al error:

- 3.4.1. Liderazgo, delegación y miedo al error en el contexto de las pymes.
- 3.4.2. Superar las barreras de la delegación.
- 3.4.3. Desafíos comunes en las pymes:
 - 3.4.3.1. Estrategias específicas para las pymes.
- 3.4.4. Estrategias para generar confianza.
- 3.4.5. Del miedo al error al liderazgo transformador.
- 3.4.6. Liderar es “transformar la acción en un hábito”:
 - 3.4.6.1. El líder apasionado.
- 3.4.7. Conclusión.

3.5. Transformación cultural en pymes:

- 3.5.1. Estrategias para evolucionar hacia una cultura saludable.
- 3.5.2. Diagnóstico cultural: comprender para transformar.
- 3.5.3. Estrategias push y pull: creando equilibrios.
- 3.5.4. Métodos para consolidar una cultura positiva.
- 3.5.5. Fomentar una cultura de innovación y creatividad en pymes.
- 3.5.6. Para cerrar.
- 3.5.7. Conclusión: un enfoque holístico y sostenible.

Transformación Cultural en Pymes, el ascenso al Everest organizacional

MÓDULO 4. Herramientas para el ascenso

14 horas

4.1. Lenguaje y comunicación:

- 4.1.1. El concepto filosófico de Wittgenstein.
- 4.1.2. Taller de comunicación efectiva.
- 4.1.3. Comunicación verbal y no verbal.
- 4.1.4. Lenguaje y cultura organizacional.
- 4.1.5. Transformación a través del lenguaje.
- 4.1.6. Conclusión.

4.2. Conversaciones difíciles (Douglas Stone):

- 4.2.1. El arte de navegar por conversaciones difíciles: estrategias para pymes.
- 4.2.2. Las conversaciones difíciles en el contexto pyme.
- 4.2.3. Tres niveles simultáneos en las conversaciones difíciles.
- 4.2.4. El método CREAR: una ruta estructurada hacia el diálogo transformador
- 4.2.4.1. Método CREAR: pasos.
- 4.2.5. Claves adicionales: transitar la tensión.
- 4.2.6. Conclusión.

4.3. Modelo PAR:

- 4.3.1. ¿Qué es el modelo PAR?
- 4.3.1.1. Desglose del modelo PAR.
- 4.3.2. La clave del modelo PAR.
- 4.3.3. Práctica organizacional.
- 4.3.4. Conclusión.

4.4. Modelo de niveles neurológicos (Robert Dilts):

- 4.4.1. Un enfoque integral para el cambio organizacional.
- 4.4.2. Objetivo del modelo en el contexto organizacional.
- 4.4.3. Desglose del modelo de Dilts.
- 4.4.4. El efecto cascada: cambios duraderos.
- 4.4.5. Aplicación del modelo en procesos de cambio organizacional:
- 4.4.5.1. Caso práctico.
- 4.4.5.2. Ejercicio general para equipos.
- 4.4.6. Conclusión.

4.5. La escalera de inferencias (Chris Argyris):

- 4.5.1. Introducción.
- 4.5.2. Teorías en uso vs teorías defendidas:
- 4.5.2.1. Ejemplos para aclarar.
- 4.5.3. ¿Cuál es el origen? ¿Por qué surge la discrepancia?
- 4.5.4. Reflexión y cómo reducir esta brecha.
- 4.5.5. ¿Cuál es el impacto en la organización?
- 4.5.6. La escalera de inferencias: comprender el ciclo de pensamiento.

Transformación Cultural en Pymes, el ascenso al Everest organizacional

4.5.7. ¿Cuáles son los primeros pasos que debe dar un directivo que quiera abordar estos temas en su organización?

4.5.7.1. ¿Cómo funciona la escalera de inferencias?

4.5.7.2. ¿Cómo deconstruir la escalera de inferencias?

4.5.7.3. Ejercicio práctico.

4.5.8. Malentendidos y su impacto en el liderazgo.

4.5.9. Desarrollar habilidades para el cambio organizacional.

4.5.10. Conclusión: de la comprensión a la acción.

4.6. Optimismo organizacional (Martin Seligman):

4.6.1. Una herramienta estratégica para las pymes.

4.6.2. Estilos explicativos y su impacto:

4.6.2.1. Los estilos explicativos y la indefensión aprendida.

4.6.2.2. La indefensión aprendida.

4.6.3. Impacto del optimismo en las pymes.

4.6.4. Reflexiones para líderes de pymes.

4.6.5. Conclusión.

MÓDULO 5. La iniciativa transformadora

6 horas

El impulso que nos convoca a movernos y de donde nos abastecemos para entrar en acción “es el poder transformador de la iniciativa”. Dentro del desarrollo personal y organizacional, reconocemos a la iniciativa como un activo que destaca por encima de todos, y como tal, su gestión se ha vuelto prioridad absoluta. En el contexto organizacional, se traduce en una cultura de innovación y proactividad que las empresas deben fomentar entre sus colaboradores para enfocarlos a trabajar sobre su capacidad de adaptación, que sepan anticiparse a los cambios, así como de encontrar soluciones creativas a los desafíos que enfrentan.

5.1. El poder transformador de la iniciativa:

5.1.1. El poder transformador de la iniciativa en el liderazgo proactivo.

5.1.2. Estudio de casos: el impacto de la iniciativa en contextos reales pyme.

5.1.3. Reflexión guiada para los participantes:

5.1.3.1. Paso 1: identificación de barreras actuales para la iniciativa.

5.1.3.2. Paso 2: identificación de áreas de mejora en su organización.

5.1.3.3. Paso 3: fomentar una cultura de propuesta constante.

5.1.4. Mirada profesional y analítica.

5.1.5. Conclusión.

5.1.6. Conclusión general.

Transformación Cultural en Pymes, el ascenso al Everest organizacional

Autor



Diego Ambres

Licenciado en Administración de Empresas con amplia experiencia en las áreas de Abastecimiento, Compras, Control de Gestión, Logística y Depósito adquirida en empresas nacionales e internacionales.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

