



Transformación
Organizacional



TransformAcción Cultural

**Recuperando el orgullo de
identidad y pertenencia,
impactando en la eficiencia,
productividad y resultados
de negocio**



¿Qué está pasando?

En el mundo actual, caracterizado por rápidos avances tecnológicos, cambios económicos y sociales acelerados, así como por la emergencia de nuevas formas de trabajo y comunicación, la **necesidad de una transformación cultural** se vuelve cada vez más evidente.

Esta transformación no solo **implica adoptar nuevas tecnologías o implementar nuevos procesos**, sino que también requiere un cambio profundo en la mentalidad, los valores y las prácticas de la organización.

Las empresas y organizaciones que desean mantenerse relevantes y competitivas en este entorno dinámico deben estar dispuestas a adaptarse continuamente y a fomentar una cultura que fomente la innovación, la colaboración y la agilidad.

Esto implica no solo aceptar el cambio, sino también abrazarlo activamente y estar dispuesto a desafiar las normas establecidas.

Para edificar una empresa imbatible, es crucial fusionar, administrar y sincronizar **DOS CULTURAS** totalmente opuestas dentro de un mismo entorno, donde ambas desempeñen un papel significativo que requieren la capacidad de **EXPLORAR** y **EXPLORAR** de manera simultánea.





Adentrándonos en la Cultura de Exploración

¿Cuáles son las **principales fases** para llevarlo a cabo?



07 MEDIR

Medir el **IMPACTO** a través de los diferentes indicadores a nivel de personas y de resultados de negocio



06 TESTAR

Evaluar viabilidad y efectividad de la nueva estrategia a través de pruebas piloto. Realizar ajustes y mejoras.



05 DISEÑAR

Definir indicadores por área, equipo y figuras asignando responsabilidades y estableciendo objetivos claros



04 IDEAR

Desarrollar iniciativas/proyectos que se alineen con la nueva visión de manera vertical y transversal



03 ATERRIZAR

Promover el propósito de cambio por áreas a través de acciones concretas en torno a políticas, procedimientos o prácticas



02 TRANSMITIR

Comunicar y promover el cambio. Concienciar y sensibilizar sobre la necesidad. Promover el propósito de cambio por áreas.



01 REDESCUBRIR

¿Quiénes somos y quienes queremos ser realmente? Visión, misión y valores. Qué variables entran en juego.



El proceso de cambio cultural

dentro de una organización nos lleva a explorar sus raíces más profundas en un viaje de descubrimiento y crecimiento.

Sin embargo, en este camino, la fase inicial de **REDESCUBRIMIENTO** se presenta como un elemento esencial.

Aquí se nos presenta un escenario donde se revela la complejidad y la diversidad de la cultura organizacional, conformada por valores arraigados, normas implícitas y comportamientos específicos que moldean la identidad y el funcionamiento de la entidad.

Al sumergirnos en el proceso de redescubrimiento, nos sumergimos en una **FASE EXPLORACIÓN** en la cual nos enfrentamos a un panorama amplio y variado, donde diversas **VARIABLES** entran en juego.

Dichas variables se presentan en forma de **BLOQUEADORES**, que aportando su propia influencia y matices a la cultura organizacional, permiten focalizar las nuevas iniciativas de transformación.

Profundicemos en ellos...

Aterrizando en el contexto actual... haz las preguntas correctas, establece un foco:

Identifica por dónde empieza la transformación cultural



MARCO ESTRATÉGICO ¿Cuál es el nivel de alineación entre la misión declarada y las acciones diarias de la empresa? ¿Hasta qué punto los valores proclamados son compartidos y practicados por todos los miembros de la organización?



ESTRUCTURA ¿Cómo se distribuye actualmente la autoridad y la toma de decisiones en la organización? ¿Qué tan eficaz es la estructura actual para facilitar la comunicación y la colaboración entre los diferentes equipos y departamentos?



MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS ¿Están claramente definidos y documentados los métodos y procedimientos de trabajo? ¿Qué tan transparentes son estos procesos para todos los miembros del equipo?



SISTEMAS Y SISTEMATIZACIÓN ¿Qué sistemas operativos y de gestión se utilizan actualmente en la empresa? ¿En qué medida estos sistemas son eficientes y están alineados con los objetivos estratégicos?



POLÍTICA DE RRHH ¿Qué programas de desarrollo profesional y reconocimiento están actualmente en vigor en la organización? ¿Cómo perciben los empleados la efectividad de estas políticas en términos de su crecimiento personal y profesional?



ORIENTACIÓN AL DESARROLLO ¿Qué iniciativas se han implementado recientemente para fomentar la innovación y el aprendizaje continuo? ¿Cuál es el nivel de participación y compromiso de los empleados en estas actividades?



ESTILO DE DIRECCIÓN ¿Qué estilo de liderazgo predominante existe en la empresa? ¿Cómo perciben los empleados la calidad del liderazgo y su impacto en el clima laboral y el rendimiento del equipo?



COMUNICACIÓN Y RELACIONES ¿Cómo calificarían los empleados la efectividad de la comunicación ascendente y descendente en la empresa en términos de claridad y receptividad? ¿Qué tan frecuentes son las interacciones y colaboraciones entre diferentes áreas y departamentos, y cómo se perciben estas relaciones en cuanto a eficacia y cooperación?

Pero... ¿hacia dónde queremos ir realmente?

Cuestiones que desenlazan en iniciativas que promueven la acción

MARCO ESTRATÉGICO



¿Qué **AJUSTES ESTRATÉGICOS** podrían llevar la misión hacia un enfoque más centrado en las necesidades emergentes del mercado?

¿Cómo podrían identificarse y cultivarse valores organizativos que inspiren la **INNOVACIÓN** y la **COHESIÓN** entre los equipos?

ESTRUCTURA



¿Qué **CAMBIOS ESTRUCTURALES** podrían promover una mayor agilidad y creatividad en la organización sin sacrificar la coherencia estratégica?

¿Cuál sería la mejor manera de **EQUILIBRAR LA AUTONOMÍA** de los equipos con la necesidad de alineación y colaboración entre ellos?

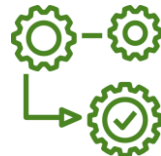
MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS



¿Cómo podrían **REVISARSE LOS MÉTODOS** y **PROCEDIMIENTOS** de trabajo para fomentar una mayor transparencia y participación de los empleados?

¿Qué medidas podrían tomarse para garantizar que los **PROCEDIMIENTOS** estén **ALINEADOS** con los objetivos estratégicos y promuevan la eficiencia operativa?

SISTEMAS Y SISTEMATIZACIÓN



¿Qué **INNOVACIONES TECNOLÓGICAS** podrían transformar los sistemas operativos y de gestión para adaptarse mejor a las necesidades cambiantes del mercado?

¿Cuáles serían los **PASOS CLAVE** para asegurar que los sistemas sean ágiles y escalables, permitiendo una rápida adaptación a las condiciones del mercado?

Pero... ¿hacia dónde queremos ir realmente?

Cuestiones que desenlazan en iniciativas que promueven la acción



POLÍTICA DE RRHH

¿Qué **PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESIONAL** podrían impulsar una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo personal entre los empleados?

¿Cuáles son las **FORMAS** más efectivas de reconocer y recompensar el desempeño excepcional, promoviendo así la motivación y el compromiso de los empleados?



ORIENTACIÓN AL DESARROLLO

¿Qué **ESTRATEGIAS** podrían implementarse para fomentar una mentalidad de **INNOVACIÓN Y EXPERIMENTACIÓN** en todos los niveles de la organización?

¿Cómo podrían **CREARSE SISTEMAS** que reconozcan y recompensen activamente el aprendizaje y la mejora continua entre los equipos?



ESTILO DE DIRECCIÓN

¿Qué **PRÁCTICAS DE LIDERAZGO** podrían promover una mayor autonomía, colaboración y responsabilidad entre los empleados?

¿Cuáles son las **HABILIDADES CLAVE** que los líderes necesitan desarrollar para liderar eficazmente en un entorno de cambio y complejidad crecientes?



COMUNICACIÓN Y RELACIONES

¿Cómo se podría mejorar la **COMUNICACIÓN INTERNA** formal e informal para garantizar que todos los empleados estén informados y alineados con los objetivos organizativos?

¿Qué **ESTRATEGIAS** podrían implementarse para fomentar una comunicación ascendente, descendente y lateral efectiva que facilite la colaboración y el intercambio de ideas?

En definitiva...

En un mundo donde la adaptación es esencial para la supervivencia empresarial, la transformación cultural se manifiesta como un pilar fundamental para mantener la relevancia y la competitividad.

Siendo conscientes de la existencia de dos culturas muy marcadas, nos adentramos en la cultura de exploración en la cual, a través de un proceso de REDESCUBRIMIENTO, las organizaciones pueden explorar sus fundamentos más profundos, abordando variables clave que influyen en su cultura organizacional. Desde el marco estratégico hasta la comunicación y las relaciones interpersonales, cada aspecto ofrece oportunidades para las iniciativas de cambio.

Al cuestionarnos hacia dónde queremos dirigirnos realmente, identificamos iniciativas concretas que pueden desencadenar transformaciones significativas. Desde ajustes estratégicos hasta cambios en la estructura y métodos de trabajo, cada área presenta oportunidades para promover la innovación, la colaboración y el desarrollo continuo.

Al abrazar el cambio y comprometerse con la mejora constante, las organizaciones pueden no solo sobrevivir, sino prosperar en un entorno empresarial en constante cambio.

En última instancia, la transformación cultural no es un destino final, sino un viaje continuo de exploración y evolución.

Recomendaciones e iniciativas en el proceso de transformación



La alta dirección debe liderar el cambio cultural de manera activa y visible, demostrando un compromiso genuino con los nuevos valores y prácticas. Esto implica comunicar claramente la visión de cambio, alinear las acciones con los discursos y servir como modelos a seguir para el resto de la organización.

Fomenta un ambiente inclusivo donde los empleados se sientan escuchados, valorados y empoderados para contribuir al proceso de transformación. Promueve la participación activa a través de grupos de trabajo, encuestas de retroalimentación y espacios para la generación de ideas.

Establece canales de comunicación abiertos y transparentes para mantener a todos los miembros de la organización informados sobre el progreso, los objetivos y los cambios en curso reduciendo la incertidumbre y la visión compartida.

Proporciona recursos y oportunidades de desarrollo profesional para que los empleados adquieran las habilidades necesarias para prosperar en la nueva cultura organizacional. Esto puede incluir programas de formación, mentorías, y la promoción de una cultura de aprendizaje continuo.

Celebra los objetivos alcanzados en el proceso de transformación cultural y reconoce públicamente los esfuerzos y contribuciones de los empleados hacia los objetivos compartidos reforzando la iniciativa y la motivación.