

PEQUEÑOS PASOS PARA GRANDES CAMBIOS EN CULTURA CORPORATIVA



**GUÍA PRÁCTICA (Y POCO CONVENCIONAL) PARA
TRANSFORMAR DE VERDAD LA CULTURA CORPORATIVA**

¿QUÉ NO ES?

ESTO NO ES UNA GUÍA AL USO

Podríamos haberte traído otro manual de gestión del cambio. Uno de esos que te dicen qué hacer en 7 pasos y cómo comportarte como si nada doliera.

Pero eso no funciona.

Este ebook no va solo de hacer bien las cosas. Va de hacer que funcionen, aunque eso signifique romper las reglas, incluso las que yo misma te voy a contar.

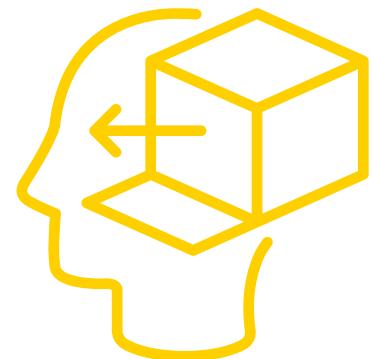
PORQUE TODO PLAN SE PUEDE ROMPER SI ES PARA MEJORAR.

Y porque transformar la cultura de una empresa no es un trámite...

Es una revolución silenciosa que empieza en cada conversación, en cada gesto y en cada persona, y el proceso duele (hay que decirlo) **pero vamos a hacer que sea más simple, ágil y ameno.**

¿POR QUÉ ESTA GUÍA ES DISTINTA?

- ⊕ Porque no habla solo de procesos, **habla de personas**.
- ⊕ Porque no se limita a decir solo qué hacer, **te muestra cómo pensarlo y por qué hacerlo**.
- ⊕ Porque no cree en las fórmulas mágicas, pero sí en **herramientas reales, visuales, participativas y con alma**.
- ⊕ Porque no parte de la teoría, parte de lo que nos pasa **cuando las cosas cambian**.



LO ÚNICO CONSTANTE

EL CAMBIO... Y LAS PERSONAS

Vayas donde vayas y estés donde estés, **siempre te encontrarás con dos cosas** que tendrás que aprender a liderar:

EL CAMBIO Y LAS PERSONAS.

Y esto, que ya es verdad en la vida, **es aún más real en la empresa**.

Vivimos un momento en el que las organizaciones se ven obligadas a transformarse:



Digitalización



Sostenibilidad



Nuevos mercados



Nuevos modelos de trabajo



Fidelización y atracción de talento

Las empresas necesitan cambiar para seguir siendo competitivas. Y eso está bien.

Pero...

¿CÓMO IMPACTAN ESOS CAMBIOS EN LAS PERSONAS QUE DEBEN INTEGRARLOS EN SU DÍA A DÍA?

- ⊕ ¿Qué pasa con su motivación?
- ⊕ ¿Qué sienten cuando nadie les explica el porqué?
- ⊕ ¿Cómo afecta eso a la productividad, la cohesión, el compromiso?

La mayoría de los procesos de transformación fracasan **no por falta de estrategia**,

sino **por falta de comprensión humana**. Porque si las personas no entienden, no creen. Y si no creen, **no cambian**.

LAS PERSONAS DEBEN SER Y SENTIRSE PARTE DEL CAMBIO

¿QUÉ ES LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL (DE VERDAD)?

- No es un taller de valores.
- No es pintar una frase en la pared.
- No es poner "personas en el centro" en la web.

La transformación cultural es rediseñar cómo pensamos, decidimos y actuamos dentro de la empresa.

ES CAMBIAR EL FONDO, NO SOLO LA FORMA.

Y es lo que sostiene o sabotea cualquier otro cambio estratégico que quieras llevar a cabo.

- + **¿Quieres digitalizar el negocio?** La cultura te dirá si funcionará.
- + **¿Quieres fidelizar talento?** La cultura es lo que lo hace quedarse o huir.
- + **¿Quieres ser más ágil?** La cultura define cómo responde tu gente al error, a la colaboración y a lo nuevo.

Si no cuidas la cultura, pagarás una factura muy cara:

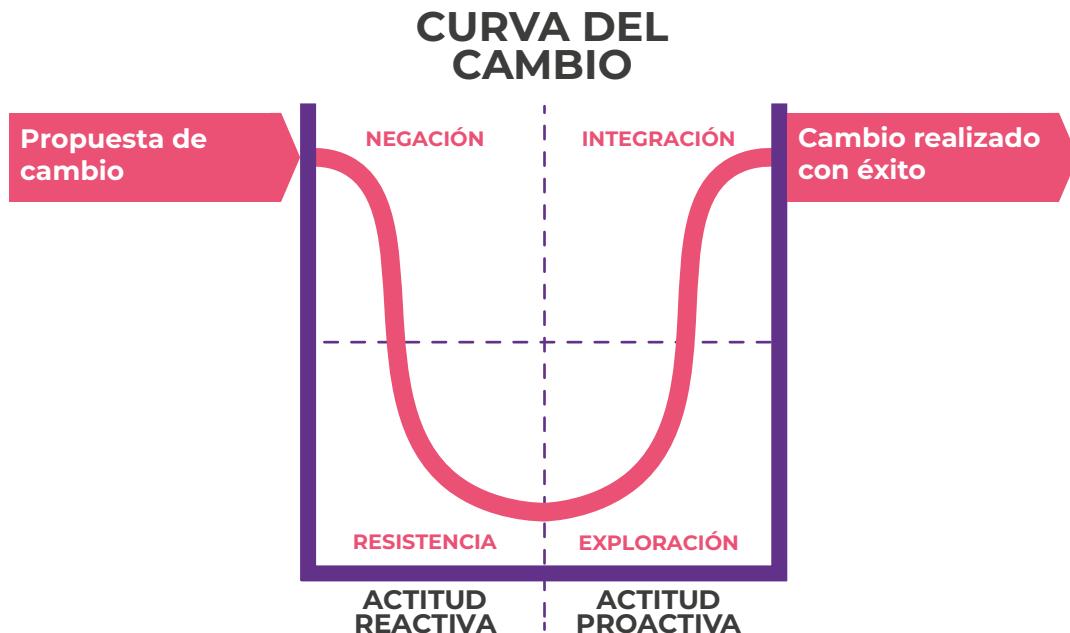
- + Más rotación
- + Más absentismo
- + Más desmotivación
- + Menos productividad



¿Y POR QUÉ NO BASTA CON FORMAR O COMUNICAR?

Porque toda persona, ante un cambio, pasa por un proceso emocional.

Lo explicó Elisabeth Kübler-Ross, psiquiatra experta en duelo, cuya curva ha sido adaptada a la empresa:



1. Negación

2. Resistencia

3. Exploración

4. Integración

Todos pasamos por ahí. Algunos rápido. Otros despacio.

PERO TODOS NECESITAMOS ALGO DIFERENTE EN CADA FASE.

Si no conoces donde están las personas de tu equipo no sabrás cómo acompañarlas y si no sables como acompañarlas en vez de gestionar el cambio, éste te gestionará a ti, porque se te escapará de las manos

Y SÍ... HAY UNA HOJA DE RUTA.

Pero no cualquier hoja de ruta.

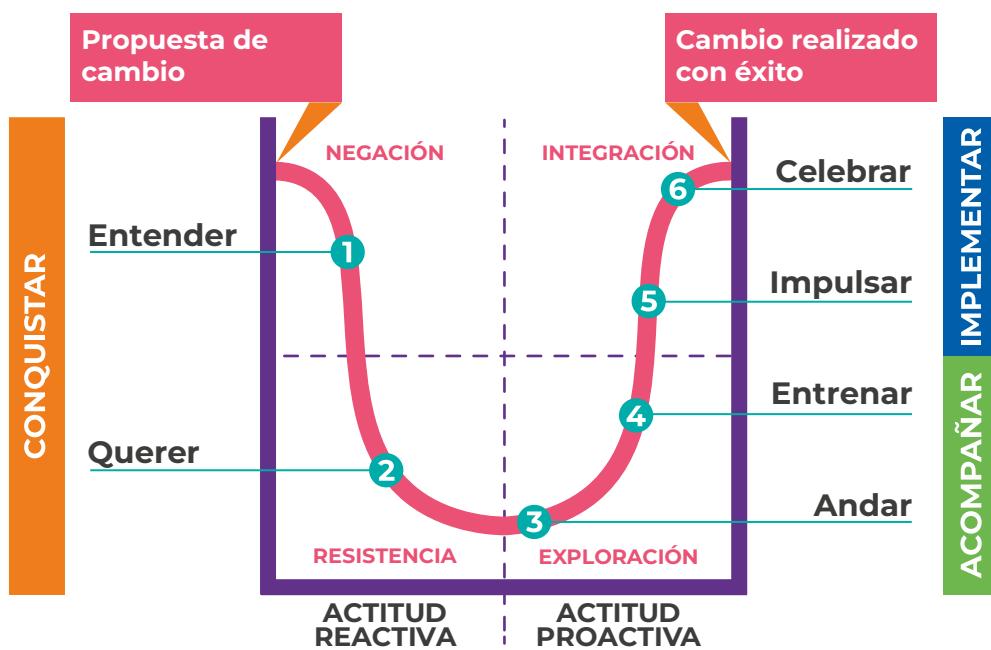
El Método VITAL ha sido diseñado precisamente **para acompañar a las personas en cada etapa de esta curva**.

No solo con estrategia, también con empatía y con ritmo.

No solo contempla el cambio como proceso estructurado, sino como proceso humano.

Cada una de sus 3 etapas (y seis fases) están diseñadas para sostener a las personas emocionalmente en cada etapa del cambio:

- ✚ Cuando niegan >> ayudamos a **Entender**
- ✚ Cuando resisten >> trabajamos para **Querer**
- ✚ Cuando dudan >> damos estructura para **Andar**
- ✚ Cuando se animan >> **Entrenamos**
- ✚ Cuando avanzan >> **Impulsamos**
- ✚ Cuando lo logran >> **Celebramos**



Y SÍ, EN ESTE EBOOK ENCONTRARÁS HERRAMIENTAS VISUALES, PLANTILLAS Y JUEGOS

Te daré ejemplos de dinámicas, plantillas clave por etapa, y una hoja de ruta simple para que puedas:

- ✚ Seguir el camino estructurado (paso a paso, con método, y con el compromiso de la alta dirección)
- ✚ O activar el cambio de una manera mas informal (desde cualquier área o con un pequeño gesto, sin depender de las altas esferas)

Porque no necesitas tener todo el poder ni influencia para empezar a cambiar las cosas.

Solo necesitas **querer hacerlo con sentido**, y dar un primer paso para cambiar tu entorno

¿PREPARADO? ¿PREPARADA?

Vamos a ver cómo se **cambia la cultura de verdad**, y de entrada quiero que te quedes con esta hoja de ruta, la del método VITAL, y la tengas muy presente a lo largo del ebook

Iré etapa por etapa compartiendo contigo **lo más importante** que debes tener en cuenta, y **te lo contaré a modo de “tips”**. Además en cada etapa **te facilitaré una dinámica clave** que puedes llevar a cabo con tus equipos

6 fases del método **VITAL**



ETAPA 1

CONQUISTAR

Para reducir resistencias y conectar con el propósito del cambio



¿POR QUÉ EMPEZAR CONQUISTANDO?

Porque no puedes cambiar lo que no comprendes.

Y mucho menos puedes transformar a personas que aún no se sienten parte del cambio.

El error más común en las organizaciones es **ir directamente a implantar**.

Pero si no se ha generado un "sí" interno, **el cambio no arranca... o se convierte en sabotaje silencioso**.

¿QUÉ BUSCA ESTA ETAPA?

- ⊕ Hacer visible la necesidad real del cambio.
- ⊕ Activar una conversación profunda sobre el "¿para qué?"
- ⊕ Identificar los riesgos de no cambiar.
- ⊕ Inspirar desde el propósito.
- ⊕ **Reducir resistencias antes de que se enquisten.**
- ⊕ Y sobre todo diseñar el plan, lo que llamamos el **MASTER PLAN del cambio cultural**, donde se indica donde estamos, donde queremos estar, fases y actores en el proceso...



ACTOR PROTAGONISTA: EL EQUIPO PROMOTOR/SPONSOR

Aquí quien lidera es la alta dirección.

Son los responsables de iniciar, visibilizar y legitimar el proceso. Los que deben dejar claro: "esto no es una moda, es un camino serio".

Su rol no es convencer, **es comprometerse con todo y a por todo**

LO QUE NO FUNCIONA EN ESTA ETAPA

- ⊕ Empezar comunicando sin haber escuchado.
- ⊕ Lanzar mensajes genéricos sin un "para qué" claro.

- ⊕ Reuniones informativas sin diálogo.
- ⊕ Empezar sin analizar el punto de partida real.
- ⊕ Hacer el cambio desde un power point.

LO QUE SÍ FUNCIONA



TIPS PRÁCTICOS PARA ESTA ETAPA

- ⊕ Comunica el cambio como un “reto compartido”, no como una orden. Hacer entender la necesidad y urgencia del cambio
- ⊕ Elige bien a quién escuchas: no solo líderes, también voces del día a día.
- ⊕ Usa datos del diagnóstico para hablar con evidencia, no con opinión.
- ⊕ Invita, no impongas: “¿Qué harías tú para que esta empresa funcione mejor?”
- ⊕ No cierres esta etapa sin bajar a tierra todo el plan. Diseña tu Master plan

**“SIN CONQUISTA... NO HAY MOVIMIENTO.
Y SIN PROPÓSITO, NO HAY MOTIVACIÓN.”**

- ⊕ Analizar qué está pasando en la cultura actual. (**Diagnóstico real de lo que se vive**)
- ⊕ Identificar síntomas y tensiones no resueltas. (**Entropía cultural**)
- ⊕ Escuchar las conversaciones reales que ya existen.
- ⊕ Comunicar el cambio como una oportunidad compartida.
- ⊕ Generar un relato con sentido y con propósito.
- ⊕ Diseñar la cultura META con los valores deseados + los requeridos para conseguir los objetivos estratégicos

DINÁMICA CLAVE: DIAGNÓSTICO DE ENTROPÍA CULTURAL

“LO QUE NO SE VE, NO SE GESTIONA. Y LO QUE NO SE MIDE, NO MEJORA.”

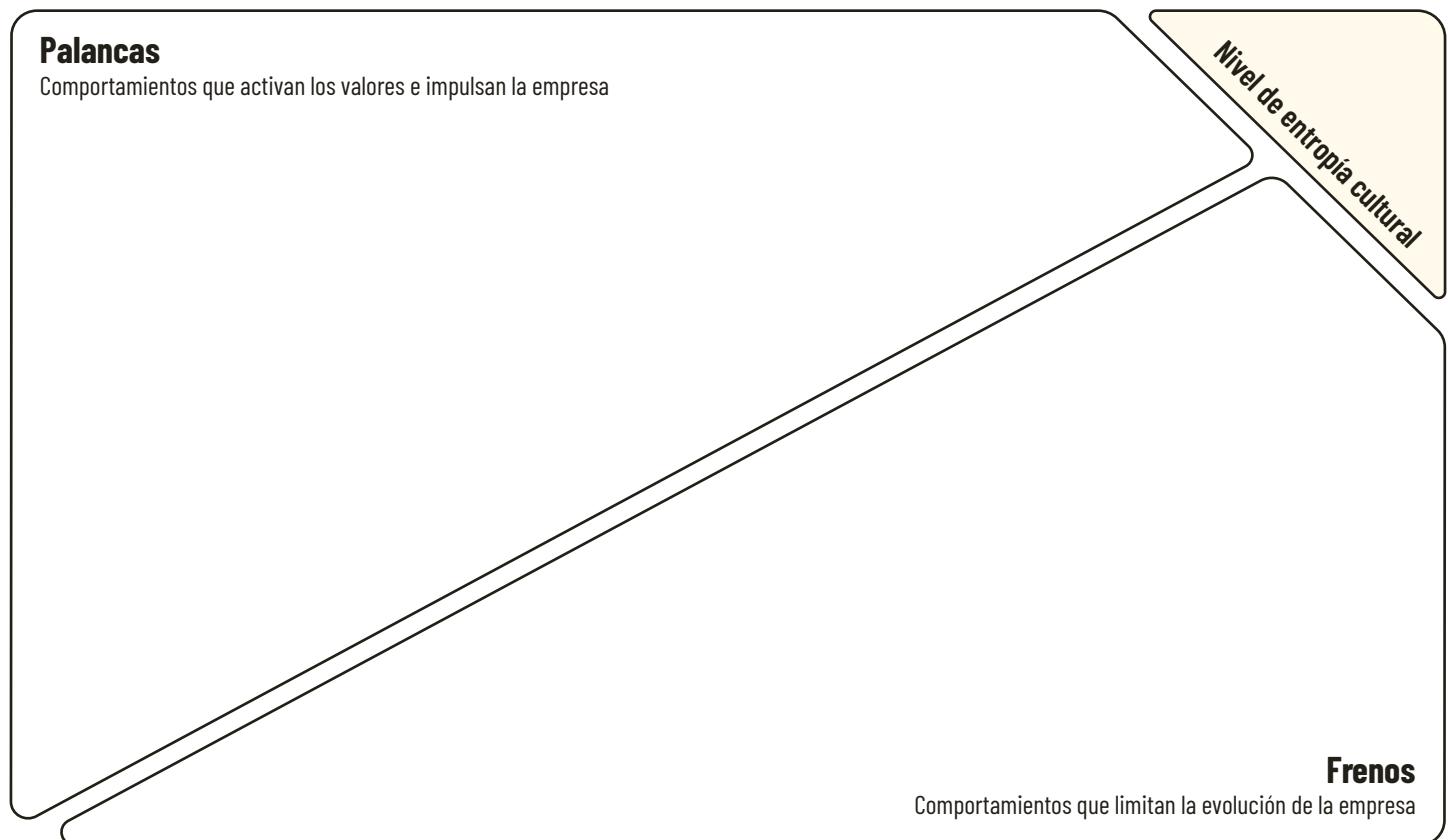
El método VITAL tiene más de 30 dinámicas para aplicar con éxito a lo largo del

proceso diseñadas con plantillas visuales que facilitan el trabajo . En esta etapa una dinámica clave es la de conocer el nivel de entropía cultural existente en la empresa (Digamos que es el nivel de disfuncionalidad interna, lo que hace que la empresa no evolucione al ritmo que se requiere)

Esta herramienta permite al equipo detectar:

- ⊕ Los comportamientos que **impulsan** la cultura (palancas)
- ⊕ Los que la **frenan** o intoxican (frenos)

Plantilla de Entropía cultural (diagnóstico de cultura -palancas y frenos)



¿CÓMO SE APLICA?

1. Se pide que seleccionen los **10 comportamientos que mejor describen** cómo se vive su día a día en el trabajo (dentro del equipo o dentro de la organización) (usando las cartas de comportamientos ilustrados del juego La diana de Los Valores).

2. Se clasifican en **positivos** (palancas) y **negativos** (frenos).

3. Se calcula el nivel de entropía:

$\text{N}^{\circ} \text{ de comportamientos negativos} / \text{número total de comportamientos elegidos}$ (en este caso 10)

El nivel de entropía indica el nivel de disfuncionalidad del equipo o empresa. Antes de

empezar implantando algo nuevo para la cultura debemos empezar por reducir este nivel se ve muy alto (conflictos internos, trabajo por presión, buscar culpables, mucha burocracia...)

4. El equipo reflexiona sobre:

- ¿Qué estamos permitiendo?
- ¿Qué necesitamos dejar de normalizar?
- ¿Qué impacto tiene esto en la productividad y el clima?

5. Invitamos a elegir uno o dos comportamientos tóxicos que dependan de ellos cambiarlos, y hacer una especie de código ético comprometiéndose individualmente a cambiarlos con su actitud.

RESULTADO:

Una foto clara del estado de la organización, un diagnóstico con un ratio muy potente.

Una **base real** para empezar a diseñar el cambio con sentido.

ESTO SOLO HA SIDO LA PRIMERA CONQUISTA...

Si has llegado hasta aquí, significa algo importante: **ya sabes que la cultura no se cambia desde un PowerPoint... sino desde dentro.**

Y eso ya te convierte en parte de la revolución silenciosa que tantas empresas necesitan.

Pero esta guía ha sido solo el comienzo.

Hemos entrado en la primera etapa del Método VITAL: **CONQUISTAR.**

La puerta de entrada.

El momento de despertar conciencia, conectar con el propósito y activar el famoso "sí interno" que permite que todo empiece a moverse.

Las otras dos etapas ya están en camino, y tendrán su propio ebook, con herramientas prácticas, dinámicas concretas y hojas de ruta visuales como la que has visto aquí:

ETAPA 2

ACOMPAÑAR



Cómo generar estructura, ritmo y acompañamiento para que el cambio no quede en una idea... sino que empiece a tomar forma real.

ETAPA 3

IMPLEMENTAR



Porque lo que no se reconoce, se pierde. Y toda transformación necesita cierre, sentido y un ritual que lo convierta en cultura viva.

Muy pronto tendrás las tres partes completas del Método VITAL.

Y cuando eso ocurra... vas a tener en tus manos **algo más que un ebook**.

Vas a tener una **hoja de ruta cultural real** para transformar tu organización paso a paso, persona a persona.

¿SIENTES QUE QUIERES IR MÁS ALLÁ?

Si todo lo que has leído te ha resonado...

si sientes que tu empresa está en un punto crítico...

o si simplemente quieres aprender a liderar el cambio con método y con alma...

YA ESTÁ ABIERTA LA CERTIFICACIÓN OFICIAL DEL MÉTODO VITAL.

Una formación donde te acompaño para que puedas aplicar este enfoque en tu empresa, en tu equipo... o incluso convertirlo en tu modelo de trabajo como consultor/a del cambio cultural. Pero también puedo acompañarte de forma mucho más personal con un programa de mentoría individual

Puedes agendar una llamada conmigo para contarme tu caso y ver cómo puedo ayudarte mejor.

Sin compromiso. Solo para entender si este método podría ser TU método.

Porque transformar la cultura no es solo una decisión estratégica, es un acto de liderazgo humano.

Gracias por llegar hasta aquí. Por leer con intención. Por querer cambiar lo que tantos dicen que no se puede cambiar.

Esto apenas empieza.

¿DAMOS EL PRÓXIMO PASO?

PEQUEÑOS PASOS PARA GRANDES CAMBIOS EN CULTURA CORPORATIVA

Aurora García Alcalde
Consultora | Coach | Formadora



www.auroragarciaalcalde.es

Coach empresarial, formadora en liderazgo y
experta en transformación cultural.

Creadora del Método Vital: una metodología
gamificada para activar culturas
organizacionales vivas.

Más de 10 años acompañando equipos a
construir entornos humanos, creativos y
sostenibles.

