



PROGRAMA AVANZADO EN  
**DISEÑO Y  
TRANSFORMACIÓN  
ORGANIZATIVA**  
peoplematters

**DOMINA UNA COMPETENCIA  
CLAVE PARA LIDERAR LA  
EVOLUCIÓN DE LAS  
ORGANIZACIONES**



# SEGUNDA CONVOCATORIA 2026

<b>07</b> MAY	<b>MÓDULO 1</b> Diseño del modelo organizativo
<b>19</b> MAY	<b>MÓDULO 2</b> Gobierno Organizativo y análisis de puestos críticos
<b>28</b> MAY	<b>MÓDULO 3</b> Valoración/nivelación de puestos y dimensionamiento de plantilla
<b>11</b> JUN	<b>MÓDULO 4</b> Clasificación profesional
<b>25</b> JUN	<b>MÓDULO 5</b> Evolución y dinamismo organizativo
<b>02</b> JUL	<b>MÓDULO 6</b> Intervención organizativa y gestión del cambio

---

Elige la modalidad que mejor se adapte a ti:

**Modalidad presencial:** acude a todas las sesiones para una experiencia de aprendizaje inmersiva y colaborativa.

⌘ 6 sesiones de 8 horas cada una, de 9:00 a 19:00 (incluye una hora y media de comida y dos descansos de 15 minutos).

**Modalidad aula virtual:** asiste a todas las sesiones con la misma profundidad técnica y acompañamiento, desde cualquier lugar.

⌘ 12 sesiones de 4 horas cada una, de 9:00 a 13:30 y de 15:00 a 19:00 (con un descanso de 15 minutos en cada sesión).

**Modalidad híbrida:** asiste presencialmente a los módulos que desees, y sigue el resto de las clases aula virtual.

⌘ Sesiones presenciales de 9:00 a 19:00 y sesiones *aula virtual* de 9:00 a 13:30 y de 15:00 a 19:00.

Todas las modalidades incluyen el trabajo en un caso práctico, que será resuelto individualmente apoyándose en la cooperación con un equipo.

# MÓDULO 1:

## DISEÑO DEL MODELO ORGANIZATIVO

### 1. CONCEPTOS BÁSICOS DE ORGANIZACIÓN.

- 🔗 ¿Qué es una organización?
- 🔗 Estructuras de supervisión y control.
- 🔗 Estructuras de procesos.
- 🔗 Puestos, posiciones, personas.
- 🔗 Nivel de responsabilidad.
- 🔗 Polivalencia del puesto.
- 🔗 Perfil profesional.
- 🔗 Amplitud de supervisión (span-of-control).

### 2. IMPLICACIONES PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS.

### 3. DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA (I)

- 🔗 Segmentos de diseño organizativo.
- 🔗 La cadena de valor.

### 4. DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA (II)

- 🔗 Modelos básicos de estructura organizativa.
  - Funcional.
  - De producto.
  - De segmento de cliente.
  - Geográfico.
  - Por líneas de negocio.
  - Matricial.
- 🔗 Modelos encadenados.
- 🔗 Discusión de ejemplos reales.

### 5. CASO PRÁCTICO

### 6. EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



## SESIONES:

Presencial/  
aula virtual

**09:00 A  
13:30H y 15:00  
A 19:00 H**

# MÓDULO 2: GOBIERNO ORGANIZATIVO Y ANÁLISIS DE PUESTOS CRÍTICOS

## 1. EL MODELO DE GOBIERNO ORGANIZATIVO (I)

- ⌘ La necesidad de un modelo de gobierno.
- ⌘ Los pilares del modelo de gobierno.
- ⌘ La estructura de responsabilidades.
- ⌘ Los comités.
- ⌘ Las actividades y decisiones críticas.
- ⌘ El cuadro de mando corporativo.

## 2. EL MODELO DE GOBIERNO ORGANIZATIVO (II)

- ⌘ La filosofía y los principios operativos.
- ⌘ El manual de organización.
- ⌘ Analítica organizativa y de gobierno.
- ⌘ Introducción a la arquitectura societaria.

## 3. EL ANÁLISIS DE PUESTOS CRÍTICOS



## SESIONES:

Presencial/  
aula virtual

**09:00 A  
13:30H y 15:00  
A 19:00 H**

# MÓDULO 3: VALORACIÓN/NIVELACIÓN DE PUESTOS Y DIMENSIONAMIENTO DE PLANTILLA

## 1. MARCO LEGISLATIVO

- ⌘ Estatuto de los trabajadores.
- ⌘ Igualdad y no discriminación.

## 2. LA VALORACIÓN/NIVELACIÓN DE PUESTOS

- ⌘ Objetivos de la valoración de puestos.
- ⌘ Métodos de valoración de puestos.
- ⌘ El modelo ofrecido por el Ministerio.
- ⌘ Recomendaciones de la ILO.
- ⌘ Desarrollo de un método propio.
- ⌘ Apoyo de herramientas de BI.
- ⌘ Recomendaciones para sostener la flexibilidad.

## 3. METODOLOGÍAS DE DIMENSIONAMIENTO DE PLANTILLAS

- ⌘ Segmentos organizativos para dimensionamiento.
- ⌘ Métodos basados en cargas de trabajo.  
*Benchmarking* y ratios de negocio.
- ⌘ Métodos basados en escenarios y modelización.

## 4. EJEMPLO HÍBRIDO GENERAL: CARGAS Y RATIOS, CON BI



## SESIONES:

Presencial/  
aula virtual

**09:00 A  
13:30H y 15:00  
A 19:00 H**

# MÓDULO 4: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

## 1. DISEÑO DEL MODELO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (I).

- ✎ Finalidad y principios básicos del diseño.
- ✎ Componentes claves del modelo.
- ✎ Modelos estándar de referencia.
- ✎ Enfoques posibles y opciones de diseño.

## 2. DISEÑO DEL MODELO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (II).

- ✎ Metodología de construcción y validación.
- ✎ Implicaciones en la gestión de personas.
- ✎ Apoyo de herramientas de BI.
- ✎ Componentes de comunicación y despliegue.

## 3. EJERCICIOS PRÁCTICOS DE DISEÑO.



## SESIONES:

Presencial/  
aula virtual

**09:00 A  
13:30H y 15:00  
A 19:00 H**

# MÓDULO 5: EVOLUCIÓN Y DINAMISMO ORGANIZATIVO

## 1. LIQUIDEZ ORGANIZATIVA: COOPERACIÓN, FLEXIBILIDAD, AGILIDAD.

- ⌘ Necesidades de liquidez.
- ⌘ Barreras a la liquidez.
- ⌘ Definición de organización líquida.
- ⌘ Características esenciales.
- ⌘ Palancas de activación de la liquidez organizativa.
- ⌘ Comportamientos organizativos sólidos y líquidos.
- ⌘ Principales retos de liquidez de las organizaciones.
- ⌘ Acciones de activación de la liquidez.
- ⌘ Ejemplo de organización híbrida.

## 2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA PLANTILLA.

- ⌘ El futuro del mercado de trabajo según el World Economic Forum.
- ⌘ Visión y objetivos de la planificación de plantilla.
- ⌘ Marco conceptual y modelo de planificación.
- ⌘ Componentes de la planificación estratégica.
  - Caracterización de capacidades actuales.
  - Impactos de la estrategia de negocio.
  - Factores externos.
  - Estrategia de provisión de talento.
  - Dinámica recurrente de talento.
  - Flujos netos de personas y plan anual.
- ⌘ Estrategia y foco de la planificación.
- ⌘ Proceso de planificación.

## 3. HERRAMIENTAS DE BI PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.



## SESIONES:

Presencial/  
aula virtual

**09:00 A  
13:30H y 15:00  
A 19:00 H**

# MÓDULO 6: INTERVENCIÓN ORGANIZATIVA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

## 1. INTERVENCIÓN ORGANIZATIVA Y GESTIÓN DEL CAMBIO.

- ⌘ Intervenciones proactivas o correctivas.
- ⌘ Niveles de intervención: estructura, procesos, equipos, gestión, liderazgo.
- ⌘ Proceso de intervención.
- ⌘ Gestionar el cambio: visión y palancas de gestión.
- ⌘ El análisis de impactos y el plan de acciones.
- ⌘ El patrocinio y los agentes de cambio.
- ⌘ La comunicación, la formación y el soporte.

## 2. DEBATE: PERÍMETRO Y UBICACIÓN DE LA FUNCIÓN DE ORGANIZACIÓN.

## 3. RECAPITULACIÓN DEL PROGRAMA.

- ⌘ Conceptos básicos.
- ⌘ Implicaciones para la gestión de personas.
- ⌘ El modelo de gobierno organizativo.
- ⌘ Dimensionamiento de plantillas.
- ⌘ Valoración de puestos transparente para flexibilidad.
- ⌘ Diseño del modelo de clasificación profesional.
- ⌘ Liquidez organizativa.
- ⌘ Planificación estratégica de la plantilla.



## SESIONES:

Presencial/  
aula virtual

**09:00 A  
13:30H y 15:00  
A 19:00 H**

# ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

Este programa está especialmente dirigido a **profesionales con experiencia en la gestión de personas, la dirección de equipos o la coordinación de unidades organizativas**, que desean adquirir una visión profunda, estructurada y actualizada del diseño organizativo como palanca de transformación.

Son personas que influyen en sus organizaciones y que buscan ampliar su impacto desde una comprensión más integral del funcionamiento organizativo.

El perfil del participante combina una clara **orientación al cambio** con una sensibilidad estratégica. Se trata de profesionales que desean evolucionar desde la gestión operativa hacia un papel más estructurador, influyendo en cómo se configura la organización para responder con agilidad, coherencia y sostenibilidad a los desafíos del entorno.

Buscan herramientas rigurosas, marcos conceptuales sólidos y una comprensión integrada de los distintos factores —estructurales, normativos, humanos y estratégicos— que condicionan las decisiones organizativas.

El programa resulta especialmente valioso para **directivos y responsables de recursos humanos, organización, desarrollo corporativo, estrategia o transformación, que intervienen o lideran proyectos de rediseño organizativo, planificación de plantillas, modelos de gobierno, eficiencia operativa o desarrollo de capacidades**.

Asimismo, está orientado a profesionales con potencial de crecimiento hacia posiciones de mayor responsabilidad en la estructura organizativa de sus compañías.



En definitiva, este programa se dirige a quienes aspiran a liderar o acompañar procesos de transformación organizativa con una visión sólida, sistémica y actualizada, integrando la perspectiva estratégica con el conocimiento técnico y normativo del diseño organizativo.

# OBJETIVOS

---

- **Desarrollar una comprensión integral del diseño organizativo**, incorporando perspectivas estratégicas, operativas y humanas en la configuración de estructuras organizativas eficaces y sostenibles.
- **Capacitar a los participantes para analizar, definir y rediseñar modelos organizativos**, asegurando su coherencia con la estrategia de la organización, su modelo de negocio y su entorno operativo.
- **Dominar los fundamentos técnicos del dimensionamiento organizativo**, la definición de roles, niveles de responsabilidad y modelos de gobierno, aplicando criterios de eficiencia, agilidad y escalabilidad.
- **Integrar el conocimiento del marco jurídico-laboral vigente**, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos y sistemas de clasificación profesional, como elementos clave en la toma de decisiones organizativas.
- **Aplicar herramientas avanzadas de transformación organizativa**, como la promoción de la liquidez organizativa, el diseño de estructuras adaptativas y la planificación estratégica de la plantilla.
- **Potenciar el criterio profesional para acompañar procesos de cambio organizativo**, desde una perspectiva sistémica, ética y orientada a resultados.
- **Acreditar la competencia profesional en diseño organizativo**, mediante un programa reconocido que respalde el nivel de especialización alcanzado.



# FACULTY



**Marcos Sanz**

SOCIO



**Puy Abril**

SOCIA  
LABORMATTERS  
ABOGADOS



**Beatriz Ardid**

DIRECTORA



**Javier Pérez-Navarro**

DIRECTOR

# TESTIMONIOS DE CLIENTES

## **IVÁN RUIZ, CEO DE FI GROUP**

En nuestra compañía hemos vivido un proceso profundo de transformación organizativa, en el que contar con el equipo que impulsa este programa ha sido clave. Nos ayudaron a repensar nuestra estructura con criterios de liquidez organizativa, a rediseñar el modelo de gobierno para adaptarlo a nuevos retos estratégicos, y a gestionar el cambio de forma realista y eficaz, implicando a las personas desde el primer momento. También trabajamos con ellos en la definición de un modelo de clasificación profesional más alineado con nuestra evolución como organización. Su enfoque combina visión estratégica, solidez técnica y un conocimiento profundo de cómo funcionan las organizaciones por dentro. Estoy convencido de que este programa será una referencia para formar a los profesionales que liderarán los cambios organizativos del futuro.

## **FUENCISLA DE SANTOS, DIRECTORA CORPORATIVA DEL ÁREA DE PERSONAS, FUNDACIÓN HOSPITALARIAS**

Uno de los grandes retos de nuestra organización era garantizar la coherencia y la equidad en la gestión de personas en una red amplia y diversa de centros. Con el apoyo de este equipo, desarrollamos un modelo de clasificación profesional común que hoy es la base de nuestras decisiones organizativas y de compensación en todo el territorio. Además, aplicaron su enfoque de diseño organizativo para ayudarnos a repensar la propia función corporativa de Personas, fortaleciendo su capacidad para ofrecer servicios operativos y estratégicos a los centros. Su conocimiento técnico, su visión sistémica y su experiencia en entornos complejos se reflejan claramente en la propuesta de este programa. Sin duda, una oportunidad para quienes queremos profesionalizar y transformar la función de personas con verdadero impacto organizativo.



PROGRAMA AVANZADO EN

**DISEÑO Y  
TRANSFORMACIÓN  
ORGANIZATIVA**

peoplematters

**¿Hablamos?**

Tel: +34 91 781 06 80

[informacion@peplematters.com](mailto:informacion@peplematters.com)

[www.peplematters.com](http://www.peplematters.com)