



Curso Online de

La Gestión Humana del cambio hacia la organización digital

Conceptos para entender el cambio de paradigma hacia una sociedad digital y la dimensión del impacto a nivel humano en la organización.



[e]
Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



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

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

La Gestión Humana del cambio hacia la organización digital

Presentación

La llegada del paradigma digital viene acompañada de numerosos interrogantes para las organizaciones: ¿es una transición únicamente tecnológica o debe plantearse también la dimensión humana? ¿Implica ésta modificar la estructura jerárquica, la gestión de talento y el modelo de liderazgo? ¿Un buen plan es por sí mismo sinónimo de éxito? ¿Por dónde comienzo?

Este curso le permitirá entender la magnitud de los cambios que se avecinan, con el objeto de aportar claridad a la hora de afrontar la transición hacia una gestión humana en la organización más alineada con los requerimientos de la era del conocimiento. Se muestran poderosas herramientas de gestión del cambio, de amplio recorrido y probada solvencia, que inciden sobre el impacto de la transformación a nivel individual y organizacional, así como la importancia de una comunicación efectiva que garantice el éxito del proceso.

El objetivo será usar estas herramientas para afrontar una transformación incidiendo en cuatro ejes dentro de la organización: gestión de talento, estructura jerárquica, liderazgos y autogestión como alternativa organizativa viable. Asimismo, este curso dará luz sobre el concepto de *Resistencia al Cambio*.

Demostrará que no es sinónimo de fracaso o incapacidad, sino un reflejo de las dificultades que encuentra la persona en la gestión psicológica de su propio proceso de cambio.

La Formación E-learning

Con más de 30 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

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

1 La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.

2 *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.

3 *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.

4 *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

La Gestión Humana del cambio hacia la organización digital

Objetivos del curso:

- Entender el cambio de paradigma hacia una sociedad digital y la dimensión del impacto a nivel humano en las organizaciones.
- Qué mueve y motiva a las personas a cambiar.
- Analizar la creciente necesidad de autorrealización de las personas y su alineamiento con los requerimientos de la economía del conocimiento.
- Aprender a definir el cambio alineándolo con la estrategia.
- Identificar, analizar y evaluar el impacto del cambio y sus implicaciones en la organización para evitar o minimizar los posibles daños.
- Aplicar una estrategia que logre definir, identificar e influenciar de un modo eficiente a los principales actores y movilizadores del cambio en la organización.
- Valorar cómo afecta a las organizaciones el cambio de paradigma hacia la economía del conocimiento.
- Aprender a gestionar la resistencia viéndola como un reflejo de las dificultades que encuentra la persona en la gestión de su propio proceso de cambio.
- Entender la importancia de comunicar el cambio adecuadamente para lograr compromiso y reducir las resistencias.
- Comprender el funcionamiento de la curva del cambio como un concepto funcional que permite saber cuál es el mejor momento para iniciarlo.
- Diferenciar entre cambio y transición, entendiendo ésta como un proceso psicológico de tres fases que supone abandonar un patrón de funcionamiento para poder iniciar otro.

“ Para aprender a identificar, analizar y evaluar el impacto del cambio hacia la organización digital con el objeto de evitar o minimizar los posibles daños”

Dirigido a:

Directores y Responsables de RRHH, Project Managers así como a todos aquellos responsables de departamento interesados en conocer y gestionar un proceso de cambio hacia una organización digital desde una perspectiva global de la empresa o de forma exclusiva para un departamento.

La Gestión Humana del cambio hacia la organización digital

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

3 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.

Contenido del Curso

MÓDULO 1. El individuo y el cambio

10 horas

Al igual que la mecanización impulsó la producción en cadena y con ello la división del trabajo durante la Revolución Industrial, los avances tecnológicos harán lo propio imponiendo un nuevo paradigma empresarial basado en la tecnología y el conocimiento.

Esta transformación no es únicamente tecnológica y ha de venir acompañada de cambios en la cultura empresarial, en la organización interna, en los modelos de liderazgo y en la selección de talento.

1.1. El individuo frente al nuevo paradigma:

- 1.1.1. Millenials: pensamiento divergente y autorrealización.
- 1.1.2. La economía del conocimiento demanda un nuevo modelo de persona.
- 1.1.3. Dejamos de ser receptores pasivos y pasamos a ser protagonistas activos.
- 1.1.4. La importancia del autoconocimiento y el autoliderazgo.

1.2. Gestionando el cambio individual:

- 1.2.1. La curva del cambio:
 - 1.2.1.1. Observaciones sobre la gestión de la curva.
- 1.2.2. Gestionando transiciones.
- 1.2.3. Qué mueve y motiva a las personas a cambiar.
- 1.2.4. Agentes de cambio y mandos intermedios: internos o externos.
- 1.2.5. Cómo trabajar con las personas: innovadores, mayoría y rezagados.
- 1.2.6. Construyendo equipos de cambio efectivos.
- 1.2.7. Diferentes tipos de personalidades:
 - 1.2.7.1. El eneagrama de la personalidad.
 - 1.2.7.2. Procesos y estilos de aprendizaje.

MÓDULO 2. El cambio y la organización

30 horas

Se ha pasado de un modelo híper jerarquizado, con grandes estructuras piramidales donde las personas ejercían roles pasivos, a otro más horizontal donde se espera que las personas tomen la iniciativa ejerciendo un papel más activo.

Bajo el nuevo paradigma las personas se verán forzadas a auto liderarse y a ejercer un mayor protagonismo personal. Para que esto sea posible, los liderazgos deberán ser cada vez más colaborativos para, posteriormente, casi desaparecer bajo un modelo de organización autogestionada.

2.1. La organización frente al nuevo paradigma:

- 2.1.1. La estructura piramidal es anacrónica.

La Gestión Humana del cambio hacia la organización digital

- 2.1.2. Aumentan las relaciones horizontales y la autonomía del equipo.
- 2.1.3. La economía del conocimiento demanda nuevos modelos organizativos.
- 2.1.4. Organizaciones TEAL: plenitud, propósito y autogestión.

2.2. Los cuatro pilares de la organización digital:

- 2.2.1. La estructura jerárquica es más horizontal.
- 2.2.2. La autogestión es una alternativa organizativa viable.
- 2.2.3. Los liderazgos han de ser colaborativos.
- 2.2.4. La gestión del talento es más personalizada.

2.3. Definiendo el cambio:

- 2.3.1. Alineando el cambio con la estrategia.
- 2.3.2. Los impulsores del cambio.
- 2.3.3. Desarrollando la visión.
- 2.3.4. Construyendo el futuro deseado.

2.4. Gestionando el cambio organizacional:

- 2.4.1. Usando metáforas para gestionar el cambio.
- 2.4.2. La cultura organizativa:
 - 2.4.2.1. Cómo se forma y cómo identificarla.
 - 2.4.2.2. Categorizando la cultura.
- 2.4.3. El cambio emergente.
- 2.4.4. El modelo de cambio de Lewin, Kotter y Senge.

2.5. La estrategia stakeholder:

- 2.5.1. Identificando y segmentando a los stakeholders.
- 2.5.2. Mapeando a los stakeholders.
- 2.5.3. Movilizando a los stakeholders.

2.6. El impacto del cambio:

- 2.6.1. Evaluando el impacto del cambio.
- 2.6.2. Evaluando y gestionando los riesgos del cambio.

2.7. Gestionando resistencias:

- 2.7.1. El contrato psicológico.
- 2.7.2. Causas comunes de la resistencia.
- 2.7.3. Tipos de resistencia y cómo gestionarla.

MÓDULO 3. El cambio y la comunicación

10 horas

La relación entre una comunicación efectiva y el logro de compromiso están en el centro de cualquier proceso de cambio que quiera ser exitoso. Si las personas reciben una comunicación insuficiente o no tienen la oportunidad de sentirse involucradas en el proceso, la resistencia al cambio aumentará y éste terminará por no ocurrir.

Un enfoque comunicativo bien estructurado y pensado para lograr el compromiso asegura que un nivel adecuado de interacción se dará con las personas correctas, en el mejor momento y de la manera más eficiente.

3.1. Comunicación y compromiso:

3.1.1. Bases de una comunicación efectiva:

3.1.1.1. Comunicación interpersonal y de masas.

3.1.1.2. Comunicación unidireccional vs comunicación bidireccional.

3.1.1.3. El papel de la comunicación para lograr el compromiso.

3.2. Comunicando el cambio:

3.2.1. Emociones, amenaza y recompensa.

3.2.2. Usando un enfoque que mantenga a la gente centrada.

3.2.3. Barreras para una comunicación efectiva.

3.2.4. Mejorando la efectividad de la comunicación.

3.2.5. Usando historias, metáforas y símbolos.

3.3. Canales de comunicación:

3.3.1. Comunicación verbal, auditiva y visual.

3.3.2. Promoviendo la colaboración.

3.4. Planificando la comunicación:

3.4.1. Desarrollando una estrategia.

3.4.2. Desarrollando un plan de comunicación.

La Gestión Humana del cambio hacia la organización digital

Autor



Álvaro Carrazón

Licenciado en Ciencias Políticas por la UCM. Máster en Gestión Medioambiental por la UC3M. Consultor de Gestión del Cambio APMG y Coach personal certificado por ICF, posee amplia experiencia en el manejo de herramientas muy novedosas como son el Eneagrama de la Personalidad y la Morfopsicología orientadas a la gestión del talento, el aumento del rendimiento de los equipos y la mejora del clima dentro de las organizaciones.

Trabaja además en los nuevos enfoques organizativos horizontales, el liderazgo colaborativo, la autogestión y todo lo que tenga que ver con el desarrollo personal y el autoconocimiento.

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.

