Gestión del cambio con éxito, enfoque y herramientas

Dar sentido y reforzar el compromiso de sus equipos

Curso práctico de 2 días - 14h
Ref.: CHA - Precio 2025: 1 090€ sin IVA

Este curso le introducirá en las etapas y comportamientos clave que debe adoptar como directivo para apoyar con éxito el cambio. Le capacitará para llevar a cabo un análisis completo de los problemas asociados al cambio y para prestar apoyo.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

Al término de la formación, el alumno podrá:

Comprender las representaciones y comportamientos humanos ante el cambio

Dar sentido al cambio para vencer la resistencia del equipo

Utilizar técnicas de comunicación facilitadoras

Acompañar a los empleados en las distintas etapas del cambio

Estudio de casos. Trabajo en grupo. Trabajo sobre situaciones de la vida real. Feedback.

CERTIFICACIÓN

Para ir aún más lejos y ver reconocidas sus competencias, obtenga la certificación de nuestro socio EXCELLENS SKILLSFORYOU.
El examen dura 20 minutos y debe realizarse 15 días después del inicio de la formación.
Consta de un cuestionario de 20 preguntas: 10 preguntas basadas en un caso práctico (coeficiente 2) y 10 preguntas teóricas (coeficiente 1).
Su puntuación se muestra al final del examen y se le envía el certificado por correo electrónico.
Se requiere un 80% de respuestas correctas para obtener la certificación.
Si suspende, puede presentarse al examen una segunda vez.

PARTICIPANTES

Directivos y jefes de equipo que deben desempeñar un papel de apoyo al cambio.

REQUISITOS PREVIOS

Conocimientos básicos de gestión.

COMPETENCIAS DEL FORMADOR

Los expertos que imparten la formación son especialistas en las materias tratadas. Han sido validados por nuestros equipos pedagógicos, tanto en el plano de los conocimientos profesionales como en el de la pedagogía, para cada curso que imparten. Cuentan al menos con entre cinco y diez años de experiencia en su área y ocupan o han ocupado puestos de responsabilidad en empresas.

MODALIDADES DE EVALUACIÓN

El formador evalúa los progresos pedagógicos del participante a lo largo de toda la formación mediante preguntas de opción múltiple, escenificaciones de situaciones, trabajos prácticos, etc.
El participante también completará una prueba de posicionamiento previo y posterior para validar las competencias adquiridas.

MEDIOS PEDAGÓGICOS Y TÉCNICOS

• Los medios pedagógicos y los métodos de enseñanza utilizados son principalmente: ayudas audiovisuales, documentación y soporte de cursos, ejercicios prácticos de aplicación y ejercicios corregidos para los cursillos prácticos, estudios de casos o presentación de casos reales para los seminarios de formación.
• Al final de cada cursillo o seminario, ORSYS facilita a los participantes un cuestionario de evaluación del curso que analizarán luego nuestros equipos pedagógicos.
• Al final de la formación se entrega una hoja de presencia por cada media jornada de presencia, así como un certificado de fin de formación si el alumno ha asistido a la totalidad de la sesión.

MODALIDADES Y PLAZOS DE ACCESO

La inscripción debe estar finalizada 24 horas antes del inicio de la formación.

ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¿Tiene alguna necesidad específica de accesibilidad? Póngase en contacto con la Sra. FOSSE, interlocutora sobre discapacidad, en la siguiente dirección psh-accueil@orsys.fr para estudiar de la mejor forma posible su solicitud y su viabilidad.

PROGRAMA

última actualización: 02/2024

1) Representaciones del cambio

- Familiaridad con diferentes enfoques sociológicos.
- El enfoque sistémico necesario para el cambio.
- Un equilibrio inestable: la homeostasis.
- Los distintos tipos de comportamiento ante el cambio: aceptar y controlar las propias reacciones.
- Los orígenes de la resistencia al cambio.
- El cuestionamiento y el proceso de duelo: identificación de obstáculos y contradicciones.
- Representar el cambio: una cuestión de filtros.
- Actitud ante el cambio: someterse al cambio o experimentar el cambio.
- Identifique a los actores clave del proceso de cambio y señale su posición: aliados, antipatía, indiferencia, oposición.

- Pérdidas y ganancias potenciales, reales o supuestas.

Ejercicio : Reflexión individual: a partir de situaciones pasadas, identifique objetivamente los obstáculos y contradicciones de sus colaboradores. Elabore una matriz de ganancias y pérdidas potenciales. Estudio de caso: identificar a los actores.

2) Adaptarse al cambio

- Identificar los diferentes tipos de comportamiento a lo largo del tiempo: shock, cuestionamiento, removilización, compromiso.
- Adaptación de comportamientos y actitudes: entre adaptación y reacción. Encontrar posibles "dones ocultos".
- Establecer el balance coste/beneficio del cambio para los empleados.
- Analizar los factores de estrés que intervienen en el cambio.
- Comprender las cuestiones clave y las etapas del desarrollo personal: autoconocimiento, confianza en uno mismo y confianza en los demás.

Ejercicio : Reflexión individual: haz un mapa de tus colegas según su grado de resistencia al cambio. Identifica tus propias fuentes de estrés en diferentes situaciones. Debate.

3) Dar sentido y motivar el cambio

- Utilizar el cambio como factor de progreso.
- Construir un mensaje que ofrezca una visión clara del cambio
- Aclare los objetivos del cambio. Ayude a los demás a aclararlos.
- Saber desencadenar el cambio y motivar en torno a él.
- Motivar encontrando una función positiva. Aprovechar los defectos del antiguo sistema.
- Desarrolle el pensamiento positivo entre su personal.
- Comprender los filtros que contaminan la comunicación interpersonal.

Ejercicio : Formalizar las ambiciones del proyecto de cambio. El reto: reducir la distancia entre el sueño y la realidad. Describir las etapas y los recursos disponibles.

4) Comunicar el cambio

- Compartir ideas.
- Implemente una comunicación fértil. Comparta el cambio y hágalo atractivo para todos.
- Comprender los principios básicos de la comunicación. Comunicación positiva.
- Identificar las barreras a la comunicación.
- La escucha activa: una herramienta de comunicación para el cambio. Postura y técnicas.
- ¿Cómo organizar una reunión participativa? Cuatro puntos clave que le ayudarán a prepararse.
- ¿Cómo se organiza una reunión para que la gente acepte el cambio?
- Domine las etapas clave de una reunión participativa.
- Apoyarse en los líderes. Identificar a los actores y pasar a la acción.

Escenario : Realización de una reunión participativa. Debriefing de grupo. Formación en técnicas de escucha activa.

5) Apoyar el cambio

- Comprender los tres criterios clave para decidir si embarcarse o no en el cambio.
- Comprender el efecto del cambio para todos.
- La anticipación y planificación del cambio por parte de la dirección.
- Comprender el proyecto de cambio para poder apoyarlo con mayor eficacia.
- Identificación de las seis etapas clave de la gestión del cambio: de la apropiación a la gestión.
- Elaborar un plan de comunicación: objetivos y recursos.
- La política de los "pequeños pasos": definir micropasos para lograr resultados rápidos.
- Regular las emociones.
- Dominio de las herramientas de dirección para directivos.
- Elaborar un cuadro de mando del cambio.
- Detectar cualquier anomalía o desviación.

- Practicar la gestión de proximidad: apoyo individual y colectivo.

Ejercicio : Cuestionario de reflexión. Entrevistas individuales y comunicación en grupo para facilitar la aceptación del cambio. Elaboración de un plan de acción para ayudar a los empleados a hacer suyo el cambio. Sesiones de debate.

FECHAS

Contacto