

Técnicas y Estrategias para la gestión del cambio organizacional

OBJETIVOS GENERALES

Aplicar Técnicas Y Estrategias De Gestión Del Cambio A Nivel Organizacional, Identificando Factores Que Gestan Y Dificultan Los Cambios, Elaborando Y Aplicando Estrategias Facilitadoras Para Consolidación De Los Cambios Organizacionales En Los Colaboradores.



Objetivos Específicos

Nº Objetivo	Objetivo	Contenido
1	Describir Los Conceptos Generales Y Costos Asociados Y Generados Por Los Procesos De Cambio Organizacional.	El Cambio Organizacional: -La Naturaleza Del Cambio. -La Generalización Del Efecto. -Problema Humano Y Técnico. -Componentes Del Cambio Organizacional. Los Costos Y Beneficios Del Cambio: -Reacciones Del Cambio -Reacciones Del Grupo. -Costos A La Organización, A La Gerencia, Al Departamento, El Equipo, A La Persona, A La Familia. Los Costos Psíquicos Del Cambio: -Estrés Y Cambio. -Efectos De La Reacción En Cadena. -Beneficios De La Resistencia. -La Resistencia Al Cambio. -Por Qué Ocurre La Resistencia. -Resistencia Lógica. -Resistencia Psicológica. -Resistencia Sociológica.
2	Explicar La Utilidad Del Conflicto Y Los Métodos De Interpretación Y Apoyo Del Cambio Organizacional.	La Utilidad Del Conflicto En El Cambio Organizacional: -Tipos De Conflicto. - Reutilización Del Conflicto. -La Negociación Como Estrategia De Manejo Del Conflicto. -La Asertividad En La Resolución De Conflictos. -El Conflicto En La Relación Con El Cliente Interno Y Externo. Los Modelos Básicos Para Interpretar El Cambio: -Agente De Cambio -Como Alcanzar El Equilibrio -Clarificación De Expectativas Los Métodos Con Que Se Logra Apoya Para El Cambio: -Utilización De Las Fuerzas Del Grupo. -Liderazgo Para El Cambio. -Comunicación Y Cambio. - Administrando El Cambio. -Compromiso Para El Cambio.
3	Exponer Las Consecuencias E Impacto De Las Actitudes Y Empoderamiento En El Trabajo Y El Espacio Laboral.	Actitud Positiva En El Trabajo: -Qué Es La Actitud. -Qué Es La Actitud Positiva En El Trabajo. -Consecuencias De Actitudes Positivas Para La Persona. -Consecuencias De La Actitud Positiva Para Los Demás. -Desarrollo De Actitudes Positivas. - Estrategias Para Mantener Una Actitud Positiva En El Trabajo. El Enriquecimiento Del Espacio Laboral Y El Estrés Laboral: -El Impacto Del Empoderamiento Del Espacio Laboral. -Administración Personal Del Cambio. -Manejo Del Estrés. - Factores Organizacionales Del Estrés.

4	<p>Manejar Técnicas Y Estrategias De Gestión Del Cambio Desde El Rol Del Líder Para Fomentan La Actitud Positiva Y Facilitar El Cambio Organizacional.</p>	<p>Gestión Del Cambio Y El Líder: -Conceptos Y Bases De Gestión Del Cambio. -Fortalezas Organizacionales Para Promover El Cambio. -Planificar Y Organizar El Trabajo Adaptándose Al Cambio. -Identificar Problemas Habituales Del Equipo Y Como Resolver. -Dificultades Del Cambio Organizacional Y Como Actuar. -Habilidad Para Adaptarse Al Cambio Organizacional, Sin Que Afecte. -Características Del Proceso De Cambio Institucional, Una Mejor Adaptación. -Oportunidades Y Problemas Del Cambio Organizacional, Dentro Y Fuera De La Empresa. -Técnicas Y Estrategias Del Líder Para Gestionar El Cambio, Convertir El Propósito Y Compromiso En Efectividad. Liderando El Cambio: -Rol Y Función Del Líder En Procesos De Gestión Del Cambio. -Estrategias Para Ejercer Y Aplicar Liderazgo Con Y Sin Autoridad. -Técnicas Para Potenciar Capacidad Creativa Individual Y Grupal. -Cambio De Paradigma, Impacto En Las Organizaciones. -El Cambio Una Oportunidad. -Proceso Del Cambio: Influencia Sobre Las Actitudes. -Técnicas De Implementación Y Gestión Del Modelo Positivo Y Negativo Proceso De Cambio. -Técnicas De Manejo Y Control De Reacciones Al Cambio: Personal, Equipo, Ambiente. -Ciclo Defensivo, Ciclo De Desarrollo, Ciclos Combinados. -El Camino De Menor Resistencia Al Cambio. -Lenguaje Y Efectividad Personal Ante El Cambio. Creencias, Incongruencia Y Conflicto. Juicio Y Creencias Limitantes. Juicios Y Creencias Que Abren Posibilidades. -Efecto Galatea Y Profecía Autocumplida. -El Cambio Desde Perspectiva Sistemática -Técnicas Y Estrategias Del Líder Para Fomentar Actitudes Positivas Y Facilitar El Cambio. -Adaptación En Toma De Decisiones Y Formulación De Soluciones.</p>
5	<p>Emplear Técnicas Y Estrategias Para Estimular, Incentivar Y Motivar A Los Colaboradores Hacia Promover Y Alcanzar Un Pensamiento Positivo En Función Del Cambio Organizacional.</p>	<p>Motivación Laboral Y La Gestión Del Cambio: -Qué Es La Motivación Laboral. -Relación Entre Motivación Y Satisfacción Laboral. -Técnicas De Identificación Y Potenciación De Habilidades Personales. -Técnicas Y Estrategias Para Motivar En El Espacio Del Trabajo En Procesos De Cambio. -Técnicas Y Estrategias Para Desarrollar Relaciones Motivadoras En El Ámbito Laboral. -La Motivación Como Líder Y Facilitador De Trabajo De Calidad En Procesos De Cambio. Estimular E Incentivar El Cambio En Los Equipos Y En Los Colaboradores: -El Estado Interior En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -Teoría De Las Cargas Personales En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -Como Aprender De La Experiencia En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -El Cambio Y La Voluntad Del Vencedor En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -Técnicas Y Estrategias De Programación Cerebral En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -Técnicas Y Estrategias Para Fomentar El Pensamiento Positivo En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -Técnicas Y Estrategias Para Gestionar El Pensamiento Negativo En Los Equipos Y En Los Colaboradores.</p>
6	<p>Manejar Concepto De Moral, Ética Y Paradigma, Y Aplicar Técnicas Básicas De Gestión De Dilemas Éticos Típicos.</p>	<p>El Cambio Y El Impulso Necesario A Los Colaboradores: -Cómo Reconocer La Necesidad De Cambio. -El Concepto De Triunfo Y Fracaso. -Cinco Elementos Conducentes Al Éxito. -Concepto De Cambio En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -Barreras Para El Cambio En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -Los Paradigmas En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -Los Mapas Conceptuales Y De Creencias De Las Personas. -Creencias Crecederas Y Limitantes En Los Equipos Y En Los Colaboradores. El Triunfo Ante El Desafío Del Cambio: -Actitud Mental De Triunfo En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -La Fórmula Para El Éxito En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -La Fórmula Del Perdedor En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -Características Del Triunfador En Los Equipos Y En Los Colaboradores. -La Responsabilidad Del Líder, De Los Equipos Y De Los Colaboradores. -Conocer Métodos De Evaluación Del Rendimiento Y Desarrollo En Los Equipos Y En Los Colaboradores.</p>
7	<p>Aplicar Herramientas, Técnicas Y Estrategias Para Gestionar La Productividad Y Lograr La Adaptación De Los Colaboradores Al Cambio Organizacional.</p>	<p>Herramientas Y Técnicas Para La Gestión Productiva En Procesos De Cambio: -Visión Y Productividad. -Productividad Y Administración Del Estrés Por El Cambio. -El Cambio Y Su Incidencia En La Productividad. -Herramientas Y Técnicas Para Mejorar El Rendimiento Personal Y Del Equipo De Trabajo. -Uso Y Desarrollo De La Inteligencia Emocional. -Técnicas Para Desarrollo De Fortalezas Individuales. -Estrategias De Administración Del Tiempo. -Uso De Fortalezas De Los Integrantes Del Equipo Para La Maximización De La Productividad. Técnicas Y Estrategias Para La Adaptación Al Cambio Organizacional: -Técnicas De Empoderamiento Personal Y Del Equipo. -Técnicas Y Estrategias Para Minimizar Y Eliminar Los Costos Del Cambio Organizacional. -Técnicas Y Estrategias Para Potenciar Los Beneficios Del Cambio Organizacional. -Técnicas Y Estrategias Para Minimizar El Estrés Personal Y Del Equipo Producto Del Cambio Organizacional. -Técnicas Y Estrategias Para Atenuar Los Efectos De La Reacción En Cadena. -Técnicas Y Estrategias Para Gestionar La Resistencia Al Cambio Organizacional. -Técnicas, Estrategias Y Métodos Para Lograr Apoyar Para El Cambio Organizacional. -Técnicas Y Estrategias Para La Implementación Del Liderazgo Para El Cambio Organizacional. -Técnicas Y Estrategias De Intervención Para Administrar Y Gestionar El Cambio Organizacional.</p>

Fundamentación – Metodología de aplicación

Fundamentación Técnica

Su Objetivo De Constante Mejora En Función De Lograr Un Mejor Posicionamiento De Mercado, Ha Planificado La Reestructuración Y Modificación Operacional Y Funcional Que Impactará A Toda La Organización, Estableciendo Nuevos E Importantes Desafíos A Todas Las Áreas De La Empresa Con La Meta De Mejorar De Manera Continua El Desempeño De Sus Colaboradores Y Ganar De Esta Manera La Delantera A Los Competidores, Con Esta Visión De Éxito Es Realizar Un Cambio Radical De Acuerdo A Cambios Graduales, Verbalizando: -¿ A Grandes Problemas, Pequeñas Soluciones¿-. Es En Este Contexto Que Identifica Y Asigna En La Responsabilidad De Ser Promotores Y Administradores Del Cambio Organizacional A Los Niveles Gerenciales Y Jefaturas Jerárquicas Y Funcionales, A Fin Que Lideren Los Procesos En Sus Áreas Y Equipos De Trabajo Para Dirigir Estos Hacia El Logro Exitoso De Los Nuevos Objetivos Resguardando El De La Productividad Y El Clima. Hemos Generado En Conjunto Con El Cliente Y De Acuerdo A Su Planificación, Esta Capacitación Para El Desarrollo De Conocimientos, Habilidades Y Actitudes Que Permitan Cumplir Con Las Competencias Mínimas Necesarias Para Salvar La Brecha Identificada, Enfocados A Entrenar Y Nivelar Conocimientos Teóricos Y Prácticos En Los Promotores Y Administradores Del Cambio Organizacional En Técnicas Y Estrategias Para La Gestión Del Cambio Organizacional.

Metodología de aplicación

Técnicas Metodológicas

El Curso Se Desarrollará En Clases Que Serán Impartidas De Manera Expositiva / Presencial / Colaborativa, Apoyadas Por Proyecciones Computacionales (Notebook / Pc Y Datashow) Y Mediante Entrega De Lineamientos Teóricos Que Permiten Hacer Una Relación Cognitiva De Los Elementos Conceptuales Con La Realidad, Donde Posteriormente Se Realizarán Abordamientos Prácticos, Estableciendo Un Espacio Seguro De Entrenamiento Para Impulsar La Puesta En Ejecución De Las Técnicas Y Estrategias Aprendidas. Este Curso Tiene Su Base En Dos Estilos Fundamentales Que Se Relacionarán Constantemente: (1) Componente Teórico: Desarrollo A Través De La Entrega De Información, Conceptos Y Lineamientos De Gestión De Proyectos, Apoyándose Con: Powerpoint, Apuntes, Pizarras, Papelógrafos, Y Otros, Y Haciendo Entrega De Manuales, Textos De Apoyo, Guías Y Protocolos De Ejercicios Para Análisis Y Resolución. (2) Componente Práctico: Con Actividades Individuales Y Grupales (Donde Los Grupos Se Conformarán Con Un Mínimo De 4 A Un Máximo De 8 Participantes), Las Que Serán Asistidas Permanentemente Por El Relator. Cada Desarrollo De Actividad Culminará Con Un Análisis En Conjunto Estilo Plenario Para Revisión De Los Errores Y Posibilidades De Mejora Dentro De Las Interacciones Efectuadas Y Resultados Obtenidos Versus Los Esperados. Las Actividades Contemplan Analisis De Problemas, Estudios De Casos, Resolución De Ejercicios Y Dinámicas De Simulación Y Dramatización (Role Playing), Que Servirán Para Establecer Lineamientos Y Buenas Prácticas Orientadas A La Implementación De Técnicas Y Estrategias De Gestión Del Cambio Correcto (Cada Actividad Durará Desde 20 A 60 Minutos, Apoyadas Y Potenciadas Con El Uso De Materiales Adecuados Para Cada Actividad, Tales Como: Registros De Evidencias, Protocolos, Entre Otros). Las Actividades Están Orientadas Al Aprendizaje Relacional, Colaborativo Y Significativo, Ya Que Se Encuentra Diseñadas Para Que El Relator Pase A Ser Un Moderador De Las Opiniones, Comentarios Y Respuestas De Los Participantes.

OFERTA ECONOMICA

Código SENCE	1237959212
Total de Horas	80 horas
Fecha propuesta inicio	A Convenir
Fecha propuesta Terminó	A Convenir
Días propuestos de Ejecución	A Convenir
Horario propuesto	A Convenir
Lugar propuesto para ejecutar	A Convenir
Sede	Sociedad de Capacitación – CAPTEC LTDA.
Valor por participante	FRANQUICIA SENCE \$ 400.000.-
CONSULTAS:	REGION METROPOLITANA – CENTRO NORTE EMAIL: lleiva@captec.cl Fono Central: (56-02) 22097803 Fono Directo / Celular: (56-09) 99191672 CONCEPCION - ZONA SUR EMAIL: contactos@captec.cl Fono Central: +56 41 3222222 Fono Directo / Celular: (56-09) 77699325