



CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL EXPERTO EN

# GESTIÓN DEL CAMBIO

## HACIA CULTURAS INNOVADORAS



NORTHERN  
INTERNATIONAL  
UNIVERSITY





## Descripción y alcances

Esta certificación internacional está dirigida a comprender que la gestión el cambio, está conformada por múltiples espacios que exceden a la coordinación inicial entre estructura y estrategia. En esencia, las transformaciones pueden ser ejercidas entre dos efectos diferentes. Por un lado, las simulaciones y por otro, los cambios profundos. Las primeras, las simulaciones, son aquellos que afectan a la estructura, pero no a la estrategia, están vinculadas a la coordinación y a los mecanismos de medición tradicional. Las otras, que afectan a la estrategia y al comportamiento de los colaboradores, son la esencia de una gestión vinculada a la transformación real, estrategia - estructura - restricciones.

## Metodología y Modalidad



### DURACIÓN

12 Clases



### CARGA HORARIA SINCRÓNICA

1 HORA 45 MINUTOS SEMANALES



### METODOLOGÍA DE TRABAJO 100% ONLINE

La modalidad es 100% a online, cada uno de nuestros cursos cuenta con un Campus Virtual que incluye todo el material de estudio necesario y donde se llevan a cabo las actividades necesarias para comprender e incorporar los conocimientos esperados de los temas desarrollados.



### AULA VIRTUAL

Las clases sincrónicas serán grabadas para que desde nuestra plataforma, el alumno pueda revisar conceptos y mejorar su aprendizaje.



### MATERIAL DE APOYO

Tendrán acceso durante todo el programa y hasta seis meses después de su finalización.



### BENEFICIOS

Al ser parte de la comunidad IBKIN, tendrán beneficios y descuentos especiales en todos nuestros programas.



## Objetivos

El alcance de esta certificación internacional está diseñada para comprender la relación complementaria y opuesta entre creatividad, ideas e innovación y con ello, identificar sus límites de intervención y dificultades. Asimismo, presenta las dos dimensiones de un liderazgo innovador, junto con los movimientos esenciales para implementar un liderazgo profundo y estable en la gestión de transformación cultural hacia la innovación.

- Comprender los principios que dificultan y favorecen las transformaciones en gestión de innovación cultural.
- Definir un mapa simple y efectivo para dar vida a las ideas y convertirlas en innovación.
- Poseer un acercamiento a la realidad de los cambios, más allá de los métodos y los ejercicios de motivación.
- Saber cómo enfrentar las limitaciones de cualquier sistema en gestión de la transformación.
- Identificar el nivel de profundidad posible de un cambio.

## Destinatarios

Para todas aquellas personas que quieran aprender sobre una introducción general y profunda sobre gestión de innovación, que pertenezcan a cualquier tipo de industria o mercado

No es necesaria la experiencia en este campo de estudios.





# Temario

## MODULO 1 - “LOS LÍMITES ESTABLES, EL CAMBIO POSIBLE”

- BIENVENIDA
- Los límites de la estructura
- La complejidad de los límites por tipo de estructura
- La estrategia como función que expande y establece límites
- La rutina y la ruptura I
- La rutina y la ruptura II
- Cambios superficiales y cambios dinámicos. Diferencias y necesidad de cada uno de ellos
- La lógica del cambio I
- Ruido creativo, Ideas e Innovación
- Los límites de la estrategia
- La gestión de ideas después del cambio
- El mapa de la innovación

## MÓDULO 2 - MECANISMOS DE DEFENSA, RESISTENCIAS VISIBLES, OCULTAS Y DINÁMICAS

- Las 5 resistencias en gestión de innovación
- Sus formas de aplicación en contra y a favor del cambio
- Los tres arquetipos de las resistencias
- Las resistencias y la creatividad: como se influyen mutuamente
- Las emociones y los argumentos
- La memoria como fuente de resistencia creada por la propia organización
- La coordinación que estimula las resistencias
- Los riesgos en innovación



# Temario

## MODULO 3 - LA OBSOLESCENCIA DE LOS CAMBIOS

- Diferencia entre acciones y transacciones
- Los resultados exitosos que apagan los cambios
- Los recursos y su uso para provocar la muerte de Iso cambio
- Hacer resistir el presente, aunque no tenga sentido ni valor
- Priorizar las urgencias y deteriorar el desarrollo
- Las cinco estaciones para cambios profundos
- Gestionar bien lo que hacemos mal
- Gestionar mal lo que hicimos bien

## MÓDULO 4 - LA SIMULACIÓN DE LOS CAMBIOS

- La hipocresía de los cambios
- Las ideas sin conexión con la realidad
- Los cambios sin conexión
- Modificar la estrategia y la estructura, sin tener en cuenta las restricciones
- Las cinco restricciones de la innovación
- Los siete pecados capitales de la transformación en gestión de la innovación

## MÓDULO 5 - GESTIÓN DEL CONFLICTO EN LOS CAMBIOS PROFUNDOS

- Los conflictos y el cambio profundo
- Identificar, estructurar y definir los conflictos y los riesgos
- Comprender cuando la solución de un conflicto, es un problema
- La algofobia y la rentabilidad: dos conflictos permanentes
- Los riesgos, la incertidumbre y las emociones
- La oportunidad de las nuevas ideas y la afirmación de cambios que las erosionan



## Temario

### MÓDULO 6 - GESTIÓN DEL CONFLICTO EN CAMBIOS PROFUNDOS II

- Formular el plan de acción de cambio
- Las dimensiones de un plan de acción
- De su análisis a la estrategia
- Sus pasos y naturaleza
- El cambio constante que debe ser discreto
- Resumen de todo el programa y observaciones de los planes de acción de los participantes



Educación con certificación internacional



NORTHERN  
INTERNATIONAL  
UNIVERSITY



[www.ibkininstitute.org](http://www.ibkininstitute.org)