Transición digital, la gestión del cambio

Seminario de 2 días - 14h
Ref.: CHN - Precio 2025: 1 490€ sin IVA

Este seminario le permitirá apoyar mejor la transformación de una organización hacia la empresa digital. Descubrirá las nuevas herramientas digitales que aceleran el cambio y marcan nuevas pautas entre los departamentos de TI, de RR.HH. y las líneas de negocio. Asimismo, le mostrará cómo controlar el impacto humano de estos cambios es esencial para el éxito de sus proyectos.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

Al término de la formación, el alumno podrá:

Definir la empresa digital

Descubrir los nuevos modelos de organización de la empresa digital

Definir qué es la gestión del cambio

Establecer un marco para guiar a una organización hacia la empresa digital

PROGRAMA

última actualización: 01/2024

1) La revolución digital

- Economía digital: destrucción creativa.
- La nueva era de la convergencia de humanos y máquinas.
- El surgimiento de un nuevo mundo informático de modo dual.
- Confiar los automatismos a las máquinas.
- Aplicar Big Data para obtener grandes respuestas.
- Las personas están en el centro de la revolución digital

Reflexión colectiva : Reflexión sobre los principales puntos clave de la revolución digital.

2) Los nuevos modelos de organización de la empresa digital

- Definición de empresa digital.
- ¿Por qué se cuestionan las fronteras tradicionales de la empresa?
- ¿Por qué los modelos digitales son muy superiores y hacen que las estructuras tradicionales queden obsoletas?
- ¿Cómo hacen los nuevos modelos digitales para que los enfoques tradicionales quedan obsoletos?
- Los resultados de la encuesta del MIT (Instituto Tecnológico de Massachussetts).
- Los informes Berger, McKinsey y Lemoine sobre la economía digital.
- Características de la empresa digital.

Reflexión colectiva : Reflexión sobre cómo los nuevos modelos digitales están dejando obsoletos los enfoques y estructuras tradicionales.

3) ¿Ha habido una revolución en los departamentos de TI?

- ¿Cuál es el posicionamiento del departamento de TI en la empresa digital?
- ¿Debe seguir llamándose así?
- El departamento de TI bimodal.
- El papel del departamento de RR. HH. en la transformación de la empresa.
- Las nuevas responsabilidades de las divisiones empresariales.
- Las nuevas profesiones digitales.

Reflexión colectiva : Reflexión colectiva sobre la aparición de nuevas profesiones digitales.

PARTICIPANTES

Directores de proyectos, subdirectores de proyectos, asistentes a la dirección de obra, promotores, responsables de RR. HH., directores de TI, responsables de negocio y directores de empresa.

REQUISITOS PREVIOS

Sin conocimientos particulares.

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.

4) ¿Qué es la gestión del cambio?

- La definición comúnmente aceptada.
- Historial de la gestión del cambio.
- Las tipologías del cambio.
- ¿Por qué necesita su empresa una estrategia de cambio?
- La innovación es un fenómeno complejo.

Intercambios : Análisis de las principales necesidades de gestión del cambio de una empresa.

5) Gestión del cambio técnico

- ¿Es natural el cambio?
- Los frenos al cambio: la homeostasis.
- Las teorías de la innovación.
- La innovación, un verdadero reto para las organizaciones.
- Las personas frente a la innovación.
- Personas e informática.
- No hay una universal la gestión del cambio.

Estudios de caso : Valoración de proyectos experimentados por los participantes, análisis de los principales obstáculos.

6) Métodos y herramientas «tradicionales»

- De la idea al método.
- Enfoques estructurados.
- Métodos de gestión del cambio: Moutot y Autissier.
- Métodos de gestión del cambio: IBM, «método Blue».
- Métodos de gestión del cambio: enfoques psicosociológicos.
- Métodos de gestión del cambio: hemisferio cerebral derecho frente a hemisferio cerebral izquierdo.
- Herramientas disponibles.

Estudios de caso : Descubrir las etapas, las herramientas, la amplitud y la profundidad de un proyecto, el mapa socio-dinámico, el fracaso del historial médico del paciente, el proyecto LITCHI en EDF.

7) Hacia una gestión del cambio «Agile»

- Los límites de las metodologías clásicas.
- Los factores de fracaso.
- La inadecuación del modelo tayloriano.
- La empresa frente a las innovaciones digitales.
- El reto de un cambio de cultura.

Estudios de caso : Aplicación de los métodos tradicionales a un proyecto digital elegido entre los propuestos por los participantes: acuerdos e incompatibilidades.

8) Una propuesta de gestión del cambio

- ¿Cómo gestionar el cambio permanente?
- ¿Cómo evaluar el nivel de madurez actual?
- ¿Cómo sensibilizar a la dirección general, los responsables profesionales, el departamento de TI y los usuarios?
- ¿Debería crearse una unidad específica para la gestión del cambio? ¿Cuál es su lugar en la estructura de la empresa?
- Cambios de poder entre los diferentes departamentos.
- Vencer las resistencias.
- La construcción conjunta del cambio: mensajes de apoyo.
- La construcción conjunta del cambio: crear confianza.
- La construcción conjunta del cambio: transparencia y coraje directivo.
- Aplicación del método y las herramientas en un estudio de caso.

- Establecer el cuadro de control del cambio.

Estudios de caso : Presentación de las nuevas herramientas: diagnóstico Flash, encuestas en línea, plan de acción dinámico. Elaboración de un plan de comunicación, principios para organizar un taller de grupo. Ejemplo: gestión del cambio para el despliegue de una nueva aplicación móvil.

FECHAS

Contacto