

creado y organizado por

innova

instituto para la innovación
organizativa y social

Sesiones de trabajo

Evitar errores en procesos de cambio

diciembre'24 – febrero'25

**Programa “Acompañando
cambios organizativos”**

sentido de las sesiones

Una de las herramientas más potentes en gestión, a la vez que de las más subestimadas, es la capacidad diagnóstica.

Una buena formulación del problema y un buen análisis de las múltiples causas que lo hacen posible nos evita muchos de los usuales traspiés en los procesos de cambio.

Pero a pesar de su valor, esta capacidad es raramente practicada.

Ante situaciones problemáticas complejas nos encontramos con múltiples datos y áreas que requieren nuestra atención, pero dudamos sobre cuáles son las más significativas.

Por otra parte, observamos cómo la definición del problema y las acciones que se desprenden, tienen más que ver con la mirada de quien hace la definición que con la situación en sí misma.

A la vez, la presión para actuar y obtener resultados no nos permite hacer un buen análisis, pasando rápidamente a una "solución", que en algunos momentos del pasado nos ha funcionado, pero no siempre resulta efectiva.

Necesitamos una metodología estructurada que nos ayude a interpretar los datos y descubrir los que están ausentes, al mismo tiempo que poderlos relacionar de manera sistémica y evitar simplificaciones de causalidad lineal.

Un buen diagnóstico nos ha de permitir identificar el lugar y la manera más apropiada de intervenir, con el mínimo esfuerzo y el máximo beneficio.

El desarrollo de dicha capacidad es indispensable para miembros de departamentos de staff que promueven o acompañan procesos de cambio organizativo.

finalidad

DESARROLLAR LA CAPACIDAD DIAGNÓSTICA PARA IDENTIFICAR LA CONTRIBUCIÓN MÁS APROPIADA EN PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZATIVO.

características principales

- Adaptabilidad al punto de partida de cada participante
- Participación en una actividad experiencial para practicar y reflexionar, conectando con los enfoques teóricos
- Orientado a un grupo reducido de personas (máximo 6)
- Seguimiento individualizado
- Centrado en la aplicabilidad a las situaciones y proyectos actuales de la organización de cada participante

estructura de las sesiones

| | |
|---|---|
| Sesión 1. Modelos y prácticas de cambio organizativo (sesión <i>individual</i>) | 2 horas aprox. (a <i>determinar</i>) |
| Sesión 2. Navegar en situaciones complejas (<i>seminario experiencial</i>) | ju 16 enero'25 9–18:30h vi 17 enero'25 9–18:30h sa 18 enero'25 8–12h |
| Sesión 3. Marcos teórico-prácticos y transferencia a proyectos propios (<i>sesión grupal</i>) | mi 12 febrero'25 9–18h (max.) |
| Sesión 4. Contraste de rol y cierre (<i>sesión individual</i>) | 2 horas aprox. (a <i>determinar</i>) |

contenidos

- Práctica de una metodología de diagnóstico sistémica y multivariable vs. análisis de causalidad lineal
- Dimensiones de la complejidad organizativa: política – social – tecno-estructural – existencial
- Identificación de propio modelo organizativo y los sesgos perceptivos en la definición del “problema”
- Principios de la consultoría interna (rol y posicionamiento)
- Devolución del diagnóstico y resistencias
- Tipos de intervención consultora en el sistema cliente interno
- Contradicciones como recurso para la vitalidad de los cambios

potenciales aplicaciones en la organización

- Enriquecer la oferta consultora a través de nuevos elementos de contraste y acompañamiento en procesos de cambio
- Analizar el posicionamiento consultor propio adaptándolo a los requisitos del contexto o la situación problemática
- Identificar áreas potenciales de contribución desde el rol consultor
- Analizar críticamente situaciones organizativas en curso (condiciones, necesidades, stakeholders, resistencias, etc.)

staff de las sesiones

Director / Consultor:

JOAN ROMA I VERGÉS

Lic. Psicología, UAB y Filosofía y Letras, UB. Master Organizational Development Programme, Centre of Studies of the Person La Jolla, California. Presidente del Instituto INNOVA. Director del Programa “De la Idea a la Acción: Gestión de la transición profesional y creación de proyectos viables”, Instituto Innova. Miembro del “ISPSO” y del “Organisation for Promoting Understanding of Society”. Asesora a diferentes políticos y altos directivos en su rol de liderazgo. Dirige programas de Transnovación Organizativa® en diversas empresas a nivel internacional.

Coordinador / Consultor:

DAVID SIERRA LOZANO

Socio-consultor del Instituto Innova. Licenciado en Psicología de las Organizaciones. Posgrado en RRHH y Consultoría de Procesos, UB. MIT Sloan Business Process Design for Strategic Management Program. Staff del Programa “Capacidades Políticas en las Organizaciones”, Innova. Asesora directivos/as en su rol de liderazgo. Especializado en la perspectiva sistémica aplicada en la psico-dinámica de grupos y el desarrollo de equipos en entornos exigentes.

Consultores:

SANDRA CARRAU PASCUAL

Socia-Consultora del Instituto Innova. Lic. Sociología, UB, Barcelona. Posgrado en “Gestión de Recursos Humanos”, IDEC-UPF, Barcelona. Customer Experience Strategy and Design Programme, Centro BAU y RMIT. Directora del Centro para la Investigación de Prácticas Organizativas en el Ámbito Social, Innova. Consultora en Seminarios de aprendizaje experiencial de liderazgo. Asesora a en el rol de liderazgo y el trabajo de equipos interdisciplinares.

JAUME BENAVENT I GUÀRDIA

Lic. Pedagogía y Máster en Dirección de RRHH y Consultoría de Procesos en las Organizaciones, UB. The Professional Development Programme, IOD, Bélgica. Director del Centro para la Investigación de Prácticas Organizativas en el Ámbito Social, Innova. Ha sido Director del Seminario Internacional “Leadership with Engagement and Accountability at work”, GRN, Holanda. Director de Proyectos de Innova. Como consultor acompaña, entre otros, a empresas de propiedad familiar y a equipos directivos de organizaciones de profesionales.

informaciones prácticas

participantes

El número de participantes está limitado a un máximo de 6 personas. Las reservas de plaza se atenderán por orden de solicitud.

información

Una entrevista previa con la coordinación de las sesiones permitirá estimar la conveniencia de su participación.

David Sierra - Coordinador del Programa

Tel. +34.93.415.30.99 | innova@innovaccio.net

www.innovaccio.net

INNOVA Instituto para la innovación organizativa y social

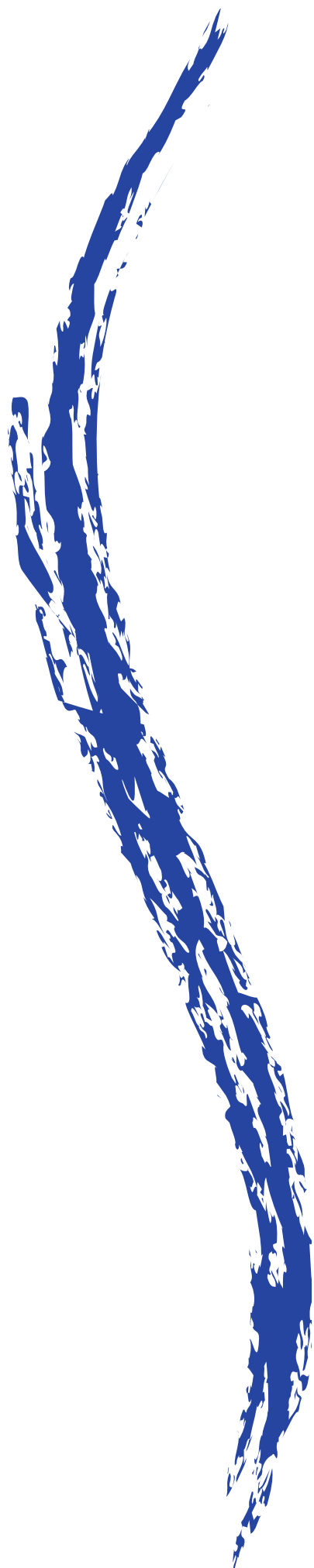
Desde 1994 INNOVA acompaña numerosas organizaciones y personas en sus procesos de transición, ofreciéndoles consultoría organizativa, asesoramiento en el rol y desarrollo de capacidades.

El Instituto organiza regularmente programas abiertos de aprendizaje sobre liderazgo, nuevos marcos organizativos, consultoría, capacidades políticas y el trabajo con la diversidad. En su vertiente comunitaria, coorganiza actividades de reflexión social y desarrollo de la capacidad de agencia de la ciudadanía. Asimismo, lleva a cabo una investigación aplicada en estos ámbitos que fundamenta las acciones anteriores e impulsa su innovación.

La metodología de la *Transnovación Organizativa*® creada y desarrollada por el Instituto, aborda la organización como una realidad compleja teniendo en cuenta sus dimensiones tecno-estructurales, psico-sociales, políticas y estratégico-existenciales. Parte de esta concepción se expresa en la colección editorial "Innovación Organizativa", impulsada y dirigida por INNOVA.

Su práctica bebe, entre otras, de fuentes como: la aproximación humanista, la teoría del conocimiento de Freire y del aprendizaje de Bateson, el enfoque del co-desarrollo, las aportaciones de la tradición analítica (Group Relations, Transformación Institucional y Socio-Análisis) y las perspectivas socio-técnicas y de sistemas viables.

Connatural a su práctica, INNOVA promueve redes con instituciones de Europa, África, América y Asia con las que investiga y realiza proyectos conjuntos.



INNOVA Instituto para la innovación organizativa y social
c/Tarragona 102 interior | 08015 Barcelona
Tel: +34.93.4153099 | innova@innovaccio.net
www.innovaccio.net