

Innovación y gestión del cambio

Desarrollo Personal y Competencias Emocionales | Liderazgo Emocional

Descripción del Curso

Este curso de Liderazgo Emocional ofrece una experiencia educativa integral para estudiantes a partir de los 17 años, enfocada en desarrollar competencias de inteligencia emocional y habilidades de liderazgo aplicables en contextos personales y profesionales. A lo largo de cuatro unidades, el programa combina fundamentos teóricos, ejercicios prácticos y proyectos que permiten trasladar lo aprendido a situaciones reales de cambio y convivencia en equipo. La Unidad 4, Diseño de un plan de gestión del cambio con liderazgo emocional y adopción, cierra el ciclo al proponer un plan práctico que integra prácticas de liderazgo emocional y estrategias para promover la adopción entre los miembros del equipo, considerando aspectos de comunicación, capacitación y seguimiento. El curso fomenta el desarrollo de capacidades cognitivas, emocionales y sociales, con énfasis en autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva y resolución de conflictos. Se promueve una mentalidad orientada a la ética, la responsabilidad y la sostenibilidad, donde los estudiantes aprenden a orientar decisiones y acciones hacia resultados que beneficien tanto a las personas como a las estructuras organizacionales. La metodología combina exposiciones breves, análisis de casos, dinámicas de equipo y proyectos colaborativos que permiten practicar la toma de decisiones en entornos de incertidumbre y presión, fortaleciendo habilidades de resolución de problemas y de aprendizaje continuo. En la Unidad 4 se detallan las fases de un plan de cambio: diagnóstico, visión compartida, objetivos y actores, recursos y cronograma, comunicaciones, capacitación y mecanismos de adopción. Se enfatiza la incorporación de prácticas de liderazgo emocional en cada etapa—escucha activa, apoyo emocional, comunicación clara y reconocimiento de esfuerzos—para facilitar la aceptación y la sostenibilidad del cambio. El resultado esperado es un Plan de Gestión del Cambio listo para implementación, con actividades de adopción que promuevan la participación, la cohesión del equipo y la capacidad de aprender durante la transición. Este enfoque prepara a los estudiantes para abordar transformaciones organizacionales o de proyecto con sensibilidad humana y enfoque estratégico, adaptando las estrategias a distintos contextos culturales y organizacionales.

Competencias

- Demostrar inteligencia emocional en la toma de decisiones y en la dirección de equipos de trabajo.
- Aplicar técnicas de comunicación efectiva, empatía y manejo de conflictos para promover la colaboración y un clima de confianza.
- Diseñar y gestionar planes de cambio organizacional con objetivos claros, actores involucrados, recursos necesarios y cronogramas realistas.
- Analizar contextos de cambio, identificando impactos en personas, procesos y resultados, y proponer estrategias mitigadoras.
- Desarrollar habilidades de liderazgo situacional, adaptabilidad y resiliencia ante resistencias y obstáculos.

- Fomentar el aprendizaje continuo, la responsabilidad ética y la toma de decisiones sostenibles durante procesos de adopción.
- Planificar y facilitar procesos de adopción, acompañando a equipos en la transición hacia nuevas prácticas y comportamientos.
- Evaluar resultados del plan de cambio mediante indicadores y mecanismos de retroalimentación para promover mejoras.

Requerimientos

- Interés y compromiso para participar en actividades prácticas, debates y proyectos en equipo.
- Acceso a herramientas de comunicación y tecnología (internet, correo y plataforma educativa si aplica).
- Lecturas previas y preparación de reflexiones sobre liderazgo emocional, cambio organizacional y gestión de proyectos.
- Disposición para realizar un proyecto final: diseño de un Plan de Gestión del Cambio con enfoque en adopción y liderazgo emocional.
- Capacidad para trabajar de forma colaborativa, respetando la diversidad de perspectivas y culturas.

Unidades del Curso

Unidad 1: Unidad 1: Conceptos clave de innovación y gestión del cambio y liderazgo emocional

Objetivos de Aprendizaje

- Definir innovación, gestión del cambio y liderazgo emocional, y describir su interrelación en contextos organizacionales.
- Analizar marcos teóricos básicos de cambio organizacional y de liderazgo emocional aplicables a escenarios de innovación.
- Describir al menos tres ejemplos relevantes de innovaciones y procesos de cambio, enfatizando el papel del liderazgo emocional.

Contenidos Temáticos

1. **Conceptos centrales:** definición de innovación, gestión del cambio y liderazgo emocional, y su interrelación en la práctica organizacional.
2. **Liderazgo emocional:** fundamentos de inteligencia emocional y su influencia en procesos de cambio y toma de decisiones.
3. **Ejemplos de innovación y cambio:** estudio de casos breves que muestren cómo el liderazgo emocional facilita la adopción de innovaciones.

Actividades

1. **Taller de conceptos y relaciones:** actividad de lluvia de ideas para definir y relacionar innovación, cambio y liderazgo emocional; se analizan casos breves y se genera un diagrama causal; aprendizajes clave: comprensión de conceptos y su interconexión.
2. **Análisis de casos breves:** lectura de 3 casos de cambio con resultados diversos; se identifican roles de liderazgo emocional y factores emocionales de los equipos; aprendizajes clave: identificar vínculos entre emoción, cambio e innovación.
3. **Debate guiado sobre liderazgo emocional:** discusión en grupo sobre cómo las emociones afectan la toma de decisiones durante procesos de cambio; resultados: reconocimiento de emociones clave y posibles intervenciones.
4. **Mapa de empatía aplicado:** cada grupo elabora un mapa de empatía para un caso de cambio ficticio; se identifican necesidades emocionales de los equipos y se proponen respuestas.
5. **Reflexión individual sobre aprendizaje:** escrito corto sobre cómo aplicarían los conceptos a su entorno real; conclusiones sobre la relevancia del liderazgo emocional en innovación y cambio.

Evaluación

1. Identificación y relación de conceptos (30%): rúbrica que valora claridad conceptual y vínculo entre innovación, cambio y liderazgo emocional.
2. Análisis de casos (40%): capacidad para describir ejemplos relevantes y extraer relaciones entre emociones y procesos de cambio.
3. Participación y desempeño en debates (15%): calidad de argumentación y uso de evidencia.
4. Producto final (15%): síntesis en un breve informe o diagrama que consolide los conceptos y ejemplos estudiados.

Unidad 2: Unidad 2: Análisis de casos reales y mitigación de impactos emocionales en la gestión del cambio

Objetivos de Aprendizaje

- Identificar y describir impactos emocionales comunes que aparecen en procesos de cambio organizacional.
- Analizar casos reales para extraer lecciones sobre gestión del cambio y respuestas emocionales del equipo.
- Proponer estrategias de mitigación y comunicación que reduzcan la resistencia y faciliten la adopción de cambios.

Contenidos Temáticos

1. **Gestión del cambio y emociones:** modelos de cambio y cómo las emociones influyen en la adopción de nuevas prácticas.
2. **Impactos emocionales en equipos:** miedo, incertidumbre, resistencia y orgullo profesional ante cambios.
3. **Estrategias de mitigación:** comunicación, participación, apoyo, formación y acompañamiento emocional.

Actividades

1. **Estudio de caso: diagnóstico emocional:** análisis estructurado de un caso real, identificación de puntos críticos emocionales y efectos en el rendimiento; aprendizaje clave: reconocer señales emocionales y su influencia en el cambio.
2. **Mapa de impacto emocional:** los equipos identifican emociones predominantes en diferentes fases del cambio y discuten intervenciones para mitigarlas.
3. **Propuesta de mitigación:** diseño de estrategias de mitigación (comunicación, apoyo, formación) para un caso seleccionado; se justifica cada intervención.
4. **Simulación de comunicación en crisis:** simulación de una reunión de anuncio de cambio con foco en manejo emocional y claridad de mensajes; se analizan resultados y mejoras.
5. **Reflexión y lecciones aprendidas:** informe corto que sintetiza aprendizajes y recomendaciones para futuros cambios.

Evaluación

1. Análisis de caso y diagnóstico emocional (40%): identificación precisa de impactos emocionales y aporte de observaciones fundamentadas.
2. Propuesta de mitigación (30%): viabilidad, claridad de acciones y alineación con prácticas de liderazgo emocional.
3. Presentación de resultados (20%): claridad, evidencia y capacidad de comunicación institucional.
4. Participación y reflexión (10%): calidad de aportes en debates y ejercicios de grupo.

Unidad 3: Unidad 3: Aplicación de herramientas de innovación (design thinking) en cambio, con liderazgo emocional

Objetivos de Aprendizaje

- Ejercitar las fases del design thinking (empatizar, definir, idear, prototipar y probar) en un escenario de cambio simulado.
- Aplicar pensamiento creativo para generar soluciones innovadoras y emocionalmente responsables.
- Integra principios de liderazgo emocional en cada fase del proceso para favorecer la aceptación y participación del equipo.

Contenidos Temáticos

1. **Design Thinking en cambio organizacional:** fases, herramientas y entregables típicos.
2. **Pensamiento creativo y emociones:** técnicas de creatividad y manejo de emociones en equipos.
3. **Integración de liderazgo emocional:** prácticas de influencia positiva, empatía y comunicación durante la innovación.

Actividades

1. **Empatía y definición del problema:** entrevistas rápidas a usuarios/miembros del equipo y definición de un enunciado del problema centrado en necesidades humanas; aprendizaje: comprender contextos emocionales y definir un reto claro.
2. **Ideación creativa:** sesión de lluvia de ideas sin juicios para generar soluciones innovadoras; incluye registro de ideas, selección de criterios y priorización.
3. **Prototipado rápido:** creación de prototipos simples (p. ej., storyboards o maquetas) para validar ideas con foco en usuario y emociones.
4. **Prueba y aprendizaje:** simulación de prueba con retroalimentación emocional; se ajustan elementos de solución según respuestas del equipo y usuarios.
5. **Integración de liderazgo emocional:** reflexión guiada sobre cómo las decisiones afectaron emociones del equipo y cómo mejorar la comunicación y el acompañamiento.

Evaluación

1. Aplicación de Design Thinking (40%): ejecución de las fases y calidad de entregables (informes, prototipos y pruebas).
2. Innovación con enfoque emocional (25%): capacidad para generar soluciones que consideren emociones y empatía.
3. Integración de liderazgo emocional (20%): evidencia de prácticas de liderazgo durante el proceso.
4. Presentación y reflexión final (15%): claridad, justificación y aprendizaje obtenido.

Unidad 4: Unidad 4: Diseño de un plan de gestión del cambio con liderazgo emocional y adopción

Objetivos de Aprendizaje

- Elaborar un plan de cambio con objetivos, actores, recursos y cronograma claros.
- Incorporar prácticas de liderazgo emocional (empathy, comunicación, apoyo) en cada etapa del plan.
- Definir actividades y mecanismos de adopción para promover la aceptación y sostenibilidad del cambio.

Contenidos Temáticos

1. **Estructura de un plan de gestión del cambio:** fases, hitos, responsables y indicadores.
2. **Liderazgo emocional en la implementación:** estrategias de influencia positiva, manejo de conflictos y apoyo al equipo.
3. **Actividades de adopción y sostenibilidad:** comunicación, formación, retroalimentación y revisión.

Actividades

1. **Diagnóstico y alcance:** mapeo de actores, necesidades y riesgos emocionales; se define el alcance y el objetivo del cambio desde una perspectiva humana.

2. **Elaboración del plan de cambio:** diseño de objetivos, cronograma, recursos, roles y políticas de comunicación; se incorpora un marco de liderazgo emocional.
3. **Comunicación y capacitación:** desarrollo de mensajes, canales y actividades formativas para facilitar la adopción y reducir resistencias.
4. **Simulación de implementación:** ensayo del plan en un escenario controlado, con evaluación de reacciones emocionales y ajustes necesarios.
5. **Presentación final y revisión:** defensa del plan ante un panel; retroalimentación y mejoras continuas para garantizar sostenibilidad.

Evaluación

1. Calidad del plan de gestión del cambio (40%): claridad, viabilidad, indicadores y cronograma; integración de liderazgo emocional.
2. Aplicación de prácticas de liderazgo emocional (25%): evidencia de empatía, comunicación y apoyo durante el diseño y simulación.
3. Actividades de adopción (20%): diseño de estrategias de adopción, formación y participación de los actores clave.
4. Presentación y defensa del plan (15%): claridad, persuasión y capacidad de responder a preguntas y sugerencias.