

Diplomado en Desarrollo Organizacional y Gestión del Cambio Versión en Línea

Coordinadora académica: Mtra. Edith Aguilar Monroy

Nota: Este diplomado es en la modalidad en línea a través de la herramienta Zoom. Se requiere que el participante cuente con computadora, laptop, tablet, teléfono inteligente o cualquier otro dispositivo que permita reproducir audio y video y una buena conexión a internet.

Las clases serán en tiempo real en los días y horario publicados. Las sesiones no serán grabadas y el participante sólo tendrá acceso a las sesiones del diplomado en el grupo al cual se haya inscrito.

Objetivo general

Al término del Diplomado los participantes identificarán herramientas de diagnóstico, diseño y evaluación de desarrollo organizacional, para conducir procesos de cambio y posicionar a sus organizaciones en escenarios de alta competitividad, acorde a las necesidades de un mundo global.

Niveles de Impacto

- Identificar las principales tendencias del entorno, que generan la necesidad de cambio en las organizaciones.
- Desarrollar una visión estratégica de las necesidades del cambio en su organización.
- Manejar los principales factores de relacionados con cultura, cambio e intervenciones organizacionales.
- Identificar y aplicar herramientas de diagnóstico, diseño y manejo del cambio organizacional, para generar acciones clave y estrategias de cambio.

¿A quién va dirigido?

A directivos y a ejecutivos de organizaciones que afrontan procesos de cambio. A profesionistas y a consultores que requieran herramientas de Desarrollo Organizacional para gestionar procesos de cambio, tanto en empresas privadas como públicas.

Módulo I

VISIÓN GLOBAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

Objetivo

Identificar los factores clave del Desarrollo Organizacional para desarrollar estrategias que ayuden a consolidar los procesos de Change Management de sus organizaciones.

Temario

1. Necesidades organizacionales para el cambio
2. Tendencias organizacionales
 - Tendencias organizacionales internas
3. Desarrollo organizacional
 - Comportamientos y actitudes frente al cambio
 - Factores de resistencia al cambio individual
 - Principios facilitadores del cambio
 - Cultura y Cambio
 - Estrategias para facilitar el proceso de cambio
4. Factores clave de change management
 - Estrategia y alineación organizacional
 - Diagnóstico para el cambio
 - Liderazgo
 - Integración y formación de equipos
 - Procesos de capacitación
 - Plan estratégico de comunicación
5. Revisión de Casos.

Módulo 2

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Objetivo

Identificar los factores clave de procesos de diagnóstico individual, grupal y organizacional desarrollando una visión sistémica de la organización que genere indicadores y acciones estratégicas de cambio.

Temario

1. Fundamentos del Diagnóstico Organizacional
 - Introducción al diagnóstico organizacional.
 - Importancia del diagnóstico en la gestión empresarial.
 - Objetivos y beneficios del diagnóstico organizacional.
 - Tipos de diagnóstico: individual, grupal y organizacional.
 - Proceso de diagnóstico: fases y etapas.
2. Enfoque Sistémico para Evaluar a la Organización y su Entorno

- Modelos de Diagnóstico en el Desarrollo Organizacional: De Kurt Lewin a French y Bell.
 - Medición del impacto del diagnóstico y de las intervenciones.
 - Estrategias para la implementación de soluciones.
 - Monitoreo y seguimiento de resultados.
 - Ajustes y mejora continua.
3. Diagnóstico Individual
- Concepto de diagnóstico individual.
 - Métodos de evaluación individual: entrevistas, cuestionarios, evaluaciones de desempeño, entre otros.
 - Análisis de competencias y habilidades.
 - Identificación de necesidades de formación, capacitación y desarrollo.
 - Elaboración de planes de mejora individual.
 - Estudio de Caso.
4. Diagnóstico Grupal
- Definición de diagnóstico grupal.
 - Métodos de evaluación grupal: cuantitativos y cualitativos.
 - Dinámicas de grupo y análisis de relaciones interpersonales.
 - Identificación de roles y funciones dentro del grupo.
 - Estrategias para mejorar la cohesión y la eficacia grupal.
 - Estudio de Caso.
5. Diagnóstico Organizacional
- Características del diagnóstico organizacional.
 - Herramientas de análisis organizacional: análisis FODA, análisis de la confianza, y matriz de impacto.
 - Evaluación de la estructura organizativa y los procesos internos.
 - Identificación de problemas organizacionales y áreas de mejora.
 - Diseño de planes de acción y seguimiento.
 - Estudio de Caso.
6. La Consultoría en D.O.
- Los desafíos del D.O.
 - Atributos de un Consultor - "Deoísta".
 - Levantamiento de la Necesidad del Cliente.
 - Esclarecimiento de Necesidades y Expectativas.
 - Proyecto Final.

Módulo 3

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo

Identificar los principales conceptos para el estudio de la cultura y clima organizacional, así como herramientas para realizar intervenciones organizacionales.

Temario

Cultura Organizacional:

1. Cultura Organizacional. 2. La Cultura como habilitador de la Estrategia de Transformación.
2. Modelos de abordaje de la Cultura
3. Herramientas de diagnóstico de Cultura Organizacional.
4. Aplicación: Programas de intervención en Cultura Organizacional.

Clima Organizacional:

1. Clima Organizacional
2. Entendimiento del Clima y su relación con desempeño organizacional. 3. Abordaje del Clima Organizacional.
3. Mecanismos de evaluación y monitoreo de Clima Organizacional: qué y cómo medir.
4. Programas de intervención en Clima Organizacional.

Módulo 4

EQUIPOS ALINEADOS PARA EL CAMBIO

Objetivo

Identificarán herramientas de diagnóstico para implementar intervenciones grupales efectivas en un proceso de cambio organizacional.

Temario

1. Tipos de Grupos y Equipos Para Desarrollo Organizacional
 - Stakeholders
 - Sponsors
 - Agentes de Cambio
 - Matriz de Identificación de Stakeholders
 - Poder-Influencia
 - Interés y Apoyo
2. Fases del Cambio para Personas y grupos
 - Necesidad, Concepto, Diseño, Implementación y ADKAR
3. Técnicas de Intervención
 - Modelo Participativo
 - Modelo de Confianza de Tori
 - Grupos de Encuentro
 - Grupo T

- Team Guilding
 - Sistema Socio técnico
4. Estudios de Caso

Módulo 5

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO

Objetivo

Desarrollar un plan de comunicación estratégico, que integre los factores clave para impulsar y fortalecer los procesos de cambio organizacional.

Temario

1. Comunicación para el cambio
 - Principios clave de comunicación organizacional
 - Diseño organizacional para la comunicación: Nombre y lema de campaña
 - Etapas de comunicación:
 - Crear conciencia
 - Crear entendimiento
 - Desarrollar compromiso
 - Institucionalización
2. Diseño de Comunicación Organizacional
 - Definición de Audiencias
 - Definición de Medios
 - Calendarización y Grupos de Enfoque
 - Mecanismos de evaluación y monitoreo
 -
3. Estrategia para grupos de enfoque
 - Sponsors
 - Stakeholders
 - Agentes de Cambio
 - Equipo implementador
 - Lideres
4. Casos de Estudio

Módulo 6

DESARROLLO DE TALENTO PARA EL CAMBIO

Objetivos

Identificar los factores de diagnóstico y evaluación, para desarrollar un plan de capacitación estratégico que fortalezca el proceso de cambio organizacional.

Temario

1. Estrategias para la formación de talento para el cambio e innovación organizacional

- Los procesos y la innovación en transformación organizacional
 - El talento en la transformación organizacional
2. Insumos clave de un proceso de capacitación
 3. Diagnóstico de necesidades de formación para el cambio
 - Modelo por Competencias
 - Modelo por desempeño
 - Modelo en base a problemas
 4. Factores clave de evaluación
 - Modelo de Kirkpatrick
 - Evaluación de Reacción
 - Evaluación del Aprendizaje
 - Evaluación de Transferencia del Conocimiento
 - Beneficio, Impacto y Rentabilidad del proceso de Formación
 - Factores clave de evaluación

Módulo 7

TENDENCIAS ORGANIZACIONALES

Objetivo

Identificar las tendencias de talento, estrategias y herramientas que utilizan las organizaciones para impulsar el cambio organizacional

Temario

- 1.- Clima Organizacional
 - Clima y cultura organizacional
 - Identificación de programas de desarrollo organizacional por dimensión
 - Implementación de estrategias de cambio
 - Seguimiento y cultura de congruencia
 - Medición anual y análisis comparativo
- 2.- Cultura de bienestar integral y engagement
 - Identificación y atención de temas sobre salud física y emocional
 - Implementación, seguimiento y medición sobre la NOM-035
 - Estrategias para la generación de engagement
- 3.- Desarrollo de High Potentials
 - Identificación de talento clave: Instrumentos de evaluación individual y grupal 360° (desempeño, competencias, perfiles y valores)
 - Planes de sucesión, vida y carrera: Diseño de la estrategia, implementación y seguimiento individual, líderes y medición de indicadores e impacto organizacional
 - Estrategias de aprendizaje y desarrollo para HIPO's
- 4.- Desarrollo de una Cultura de Lideres Coaches
 - Coaching como estrategia de desarrollo individual y organizacional
 - Proceso de implementación de Coaching interno y externo
 - Diferencias de Coaching y Mentoring

Coordinadora académica

M.D.O. Edith Aguilar Monroy

Lic. En Sociología, por la Universidad Nacional Autónoma de México, Maestría en Desarrollo Organizacional, Diplomado en Calidad Total y Diplomado en Recursos Humanos por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, Diplomado en Docencia por el INCAFI, Diplomado en Capacitación por CAPINTE, Diplomado en Desarrollo Organizacional por el Instituto Nacional Estudios de Postgrado y Diplomado en Desarrollo Humano por el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), Diplomado en Procesos de Evaluación por el Instituto de Investigación en Docencia del Instituto Politécnico Nacional (IPN), Certificada como Coach Internacional por la Federación Internacional de Coaching Community, con sede en Londres. Se desempeñó como Directora de Capacitación a nivel nacional del SAT, es actualmente Coordinadora de los Diplomados de Capacitación y Desarrollo Organizacional, en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) y Directora de DICAP, firma de consultoría. Ha impartido conferencias, seminarios y cursos en numerosas empresas Mexicanas de América Latina y España, de las cuales destacan: Organización de Naciones Unidas (ONU), Oracle, Palacio de Hierro, BBVA Bancomer, Ernst & Young, Nextel, Yakult, TV Azteca, Televisa, Grupo Telmex, Conacyt, ADO, Yakult, Grupo Elektra, Canacintra, CFE, Comex, Grupo Editorial Expansión, entre otras.