

## 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 1**

### **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**

Desarrollar el “Self as Instrument”, como componente crítico en los procesos de Cambio Organizacional, así como la adquisición de conocimientos de teorías, modelos y herramientas que permitan a los participantes realizar Diagnósticos Organizacionales.

#### **Temario**

1. Diagnóstico Organizacional-1
  - Caso introductorio “Torquemada”
  - El Ciclo de la Experiencia y las resistencias desde el punto de vista de la Psicología de la Gestalt.
    - Introyección
    - Proyección
    - Deflexiones
    - Retroflexión
    - Confluencia

- Estableciendo presencia y credibilidad
- El modelo de las G y las 7 C's
- Definiciones fundamentales de DO, Cambio, Diagnóstico, etc.
- Caso introductorio "Torquemada"
- El Ciclo de la Experiencia y las resistencias desde el punto de vista de la Psicología de la Gestalt: Introyección, proyección, deflexiones, retroflexión, confluencia
- Estableciendo presencia y credibilidad
- El modelo de las G y las 7 C's

## 2. Diagnóstico Organizacional-2

- Diseño de cuestionarios : Confiabilidad, validez, predictibilidad, consistencia, diferenciación semántica.
- Elaboración de hipótesis de trabajo
- Action Research
- Fuentes de Información (research 1 y 2 y otras bases de datos)
- Modelos Grupales
- Fases de Desarrollo de los Equipos
- Equipos de Alto Desempeño
- Sistemas Socio - Técnicos
- Modelos Organizacionales
- Modelo de sistema total de Newton Margulies & Anthony P. Raia
- Modelo Estrella de Galbraith
- Modelo de las 7 S de Mackinsey
- Modelo de Cultura Organizacional de Denison

## **Módulo 3**

### **DISEÑO ORGANIZACIONAL**

#### **Objetivo**

Reconocerán los distintos factores que intervienen en los procesos de alineación y diseño organizacional y obtendrán los conocimientos básicos para enfrentar proyectos de diseño, para generar la guía desde la conceptualización hasta la implementación de las nuevas estructuras.

#### **Temario**

1. El arquitecto organizacional.
  - ¿Qué es un arquitecto organizacional?
  - ¿El rol del arquitecto organizacional?
  - ¿Características del arquitecto organizacional?
2. Entendiendo el fundamento de la Alineación y Diseño Organizacional.
  - Principios del diseño organizacional.
  - Principales drivers del diseño organizacional.
  - Concepciones erróneas sobre el diseño organizacional.

3. La estrategia y el Diseño Organizacional
  - Revisión y familiarización con la teoría sobre estrategia.
  - Revisión del concepto de modelo de negocios.
  - La estrategia y el diseño organizacional.
  - El modelo de negocio y el diseño organizacional.
4. Diseñando de afuera para adentro.
  - Efectividad y eficiencia del diseño organizacional.
  - Relación de cliente-proveedor interno
  - La oferta de valor.
  - Producción y entrega de la oferta de valor.
  - Realineación y diseño de los componentes estructurales para responder a la oferta de valor.
  - Niveles y tramos de control.
5. Tipos de estructuras organizacionales.
  - La lógica organizacional.
  - Flexibilidad y escalabilidad de la estructura organizacional.
  - Tipos de estructuras organizacionales.
6. Diseño de la estructura organizacional.
7. Implementación y transición a la nueva estructura organizacional
  - Factores a considerar para la implementación y transición de la nueva estructura.
  - Asegurando la efectividad de la nueva estructura.

## **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.

INFORMES: Lunes a viernes de 8:00 a 20:00 h. Tel. 5628 4185, sin costo desde el interior: 01800 398 4826  
Av. Camino a Santa Teresa 930, Col. Héroes de Padierna, 10700, México, D.F.

Programación y precios sujetos a cambios sin previo aviso.

El ITAM se reserva el derecho de posponer o cancelar los programas que no cumplan con el quórum mínimo requerido.

Consulte nuestra programación en:  
[www.desarrolloejecutivo.itam.mx](http://www.desarrolloejecutivo.itam.mx)