

DIPLOMADO EN DESARROLLO
ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN
DE CAMBIO

EN LÍNEA

(96 horas)

Objetivo:

- Identificar oportunidades dentro de la organización y ofrecer soluciones mediante la aplicación de técnicas y metodologías que fortalezcan la cultura organizacional y promuevan la mejora continua en sus procesos.

Dirigido a:

- Profesionistas y público en general interesado en ampliar su conocimiento en temas del desarrollo organizacional y gestión del cambio.

Reconocimiento:

- Al finalizar tu programa recibirás:
 - **Diploma Digital** con **validez curricular** y **tecnología Blockchain** con código QR y de verificación.

¿Por qué UVM?

Tenemos **más de 60 años** de **experiencia académica**, más de **150 programas educativos** y más de **180 programas de excelencia** a nivel nacional.

Adquieres **conocimientos** y **habilidades esenciales** que puedes **aplicar de inmediato** en tu **actividad profesional**.

Los **profesores** que imparten las **Certificaciones** y **Diplomados** son **expertos reconocidos** en sus campos.

Tienes **flexibilidad educativa** que te permite **estudiar a tu ritmo**, a **cualquier hora** y en **cualquier lugar**.

Los **Diplomados** y **Certificaciones UVM** enriquecen tu **CV** y te posicionan como **el mejor candidato**.

Al estudiar el programa podrás:

Mejorar las habilidades y conocimientos en áreas relacionadas con el desarrollo organizacional y la gestión de cambio.



MÓDULOS

01 Desarrollo Organizacional

1. ¿Qué es Desarrollo Organizacional?
 - a. Conceptos básicos de DO: Proceso crítico y científico, desarrollar la capacidad para cambiar y lograr mayor eficiencia, desarrollar, mejorar y reforzar estrategias, estructuras y procesos
2. 18 Tipos de Intervenciones de DO
3. 8 Métricas de RH para DO
4. Proceso de Desarrollo Organizacional
 - a. Diagnóstico, recopilación y análisis de datos, retroalimentación, diseño de intervención, liderar y gestionar el cambio, evaluar e institucionalizar el cambio
5. Modelos de Diagnóstico: Nivel Organizacional
6. Modelos de Diagnóstico: Nivel Grupo
7. Modelos de Diagnóstico: Nivel Individual
 - a. ¿En qué momento hacer una intervención de DO?
8. 8 pasos para transformar tu organización
 - a. Sentido de urgencia, formar una coalición guía, crear una visión, empoderar a otros para actuar en la visión, planificación para la creación de triunfos a corto plazo, consolidación de mejoras y generación de más cambios, institucionalizar nuevos enfoques
9. Modelo de Capacidades para el Desarrollo Organizacional
 - a. Construcción de la capacidad personal
 - b. Desarrollo de la capacidad profesional
 - c. Desarrollo Organizacional
10. Tendencias 2020 para RH y DO: 12 predicciones de expertos

02 Perspectiva y realidad de la empresa

1. Planeación estratégica
 - a. Modelo de planeación estratégica
 - b. Propósito de la planeación estratégica
 - c. Elementos de la planeación estratégica
 - d. Diagnóstico externo
 - e. 5 fuerzas de Porter
 - f. Visión, visión compartida, visión exitosa
 - g. Alineación individual
2. Bussines plan
 - a. Plan de negocios, valor sostenido, flujos de insumos e información, análisis de la competencia
3. Estrategia financiera
4. Estrategia operativa
 - a. Definición, objetivo, propuesta de valor, cadena de valor
5. Estrategia del factor humano
 - a. Objetivo de la estrategia de factor humano
 - b. Proceso global RH
 - c. Valor sostenido
 - d. Objetivo del desarrollo organizacional
6. KPI's/objetivos de contribución individual y colectiva
 - a. Planeación estratégica, mapa estratégico, the five-step MBO process, indicadores, balanced scorecard, establecimiento del objetivo. Metas A-SMART
7. Estructura organizacional y roles dentro de la empresa
 - a. Planeación y cambio organizacional directivo, líder y DO
 - b. Alineamiento organizacional
8. Estatus actual y óptimo
 - a. Estructura organizacional
 - b. La organización del sistema de funciones
 - c. Tipos de estructuras
 - d. Perfil del equipo de DO

03 Estructuras y Modelos de trabajo en las organizaciones actuales

1. Definición y elementos de las Estructuras dentro de la Organización
 - a. Definición
 - b. Componentes: especialización laboral departamentalización, cadena de mando, centralización y descentralización, formalización
2. Tipos de estructuras en una organizacional tradicional
 - a. Simple, funcional, matricial, por equipos o divisional
 - b. Diferencia entre equipo y grupo
3. Modelos de trabajo orgánico y mecánico como factor de cambio
 - a. Definición y diferencias entre el modelo mecánico y el modelo orgánico
 - b. Definición del modelo SCRUM como modelo orgánico y sus componentes
4. Modelos de trabajo centrado en el cliente
 - a. Definición de Customer Centric como modelo de trabajo
 - b. Definición de OKR's, customer journey
 - c. Importancia del modelo en el trabajo de DO
5. Modelo de Negocio BMC (Modelo de Negocio CANVAS)
 - a. Visión general del modelo y su aplicabilidad por parte del ejecutivo de DO
6. Comunicación interna como herramienta de cambio
 - a. La comunicación como herramienta para permear los procesos de cambio dentro de la organización
 - b. Liderazgo y su rol en la comunicación
 - c. Fuentes de comunicación interna (estrategia interna para permear la estructura, los modelos de trabajo y por ende la cultura)
 - d. Rol de Desarrollo Organizacional en la comunicación interna

04 Liderando el cambio y la mejora continua

1. Diagnóstico integral de la organización
 - a. Diagnóstico de la organización
 - b. Plan de acción para el diagnóstico integral de la organización
2. Estructura organizacional
 - a. ¿Qué significa organizar?
 - b. ¿Qué es la estructura organizacional y cuál es su finalidad?
 - c. Elementos de la organización
 - d. Principios de una organización
 - e. Poder vs. autoridad
3. Análisis de Management
 - a. ¿Qué es el Management?
 - b. Características de quien ejerce el Management
 - c. Modelo de liderazgo de las 3 E's
4. Gestión de cambio
 - a. ¿Qué es la gestión de cambio?
 - b. Tácticas de la gestión de cambio
 - c. Origen de la resistencia al cambio
 - d. Gestión de cambio
5. Cultura organizacional
 - a. ¿Qué es la cultura organizacional?
 - b. Características de la cultura organizacional
 - c. Modelo de la cultura organizacional de Deninson
 - d. Misión, adaptabilidad, participación y consistencia
6. Clima organizacional
 - a. Clima organizacional, medición e indicadores
7. Engagement
8. Elementos e indicadores del clima organizacional y el engagement
9. Plan de seguimiento

05 Desarrollo de habilidades del ejecutivo en DO

1. El rol como consultor interno
 - a. Consultoría
 - b. Consultoría Interna
 - c. Características del consultor
 - d. RH como consultor interno
2. Desarrollo del concepto: "Dueño del negocio"
 - a. Accountability
 - b. ¿Cómo establecer ccountability?
3. Las diferencias y competencias como asesor, coach y mentor
 - a. ¿Qué es coaching?
 - b. Diferencias entre asesor, consultor, mentor y coach
4. Coaching y liderazgo como una herramienta para instrumentar y desarrollar el plan de vida y carrera. Feedback
 - a. Liderazgo
 - b. Crear oportunidades para que otros puedan crecer y tener carreras significativas
 - c. Crecimiento
 - d. Plan de vida y carrera
 - e. Coach, y las competencias del coach
 - f. Solicitar, dar, recibir y actuar a partir de la retroalimentación
5. Liderazgo estratégico
 - a. Capacidades de un líder para actuar desde un enfoque estratégico
 - b. Principales factores de liderazgo, que favorecen el desarrollo del personal
 - c. Características del líder estratégico capaz de orientar y acompañar el cambio
 - d. Tendencias mundiales del liderazgo estratégico
 - e. Programa de liderazgo estratégico
 - f. Estrategias para acelerar el desarrollo del liderazgo estratégico
6. El ejecutivo de DO como Business Partner

06 Gestión de Plan de carrera

1. Procesos básicos
 - a. Proceso de desarrollo de capital humano
 - b. Ciclo de vida del colaborador
 - c. Proceso de atracción de talentos
 - d. Descripción de puesto
 - e. Detección de necesidades y principales fuentes de reclutamiento
 - f. Proceso de selección
 - g. Competencias
 - h. Entrevista por competencias
 - i. Manejo de la entrevista
 - k. Guía de la entrevista
 - l. Compatibilidad motivacional
 - m. Necesidades para identificar un sistema de compensación
 - n. Compensación de acuerdo a la generación
 - o. Sistema integral de compensación
 - p. Evolución de la compensación
 - q. Consideraciones (salario emocional, salario monetario, gestión de desempeño, promoción de antigüedad, plan de carrera)
2. Competencias
 - a. Definición según Spencer & Spencer
 - b. Modelo del Iceberg
 - c. Definición de competencias según Martha Alles
 - d. Tipos de competencias según Martha Alles
 - e. Metodología del capital humano
 - f. Valor agregado de las competencias
 - g. Nivel y grados de dominio
3. Inventarios de RH
 - a. ¿Qué es el inventario de recursos humanos?
 - b. Principales funciones
 - c. El poder de los datos - Analítica
4. Sistema de evaluación del desempeño
 - a. Tendencias de evaluación
 - b. Gestión de desempeño
 - c. Evaluación de desempeño
 - d. ¿Qué es un TMD?
 - e. Metodología, objetivos, indicadores
 - f. Balanced scorecard + KPI's
 - g. Proceso TMD
 - h. Importancia de la retroalimentación
 - i. Mesa de calibración
 - j. 9 Box
 - k. Evaluación de desempeño orientada a la acción
5. Integración del proyecto de vida del colaborador al plan de carrera de la empresa
6. Plan de vida y carrera
 - a. ¿Qué es un plan de vida y carrera?
 - b. ¿Cómo crear un plan?
7. Matriz de sucesión
 - a. ¿Qué es la matriz de sucesión?
 - b. Proceso
 - c. Consideraciones

Beneficios de la modalidad

Clases en vivo con actividades interactivas y casos prácticos. Puedes interactuar con profesores y otros alumnos para tener una experiencia más enriquecedora.

Networking. Tienes la oportunidad de construir una red de contactos profesionales con otras personas que tienen intereses similares o se desempeñan en el mismo ámbito.

Estudia a tu ritmo. Consulta todas las sesiones grabadas en el horario que más te convenga.

Soporte técnico. Cuentas con atención técnica en todo momento para ayudarte a solucionar cualquier problema que se presente.

Asesoría y acompañamiento. Tienes un tutor que te brindará apoyo a través de enlaces en vivo, chat o WhatsApp para resolver cualquier duda.

SÉ PARTE DE LA UVM



@uvmmx



uvm



@uvmmx



uvm.mx