



Diplomado en
Gestión del cambio y cultura

Diplomado en Gestión del cambio y cultura



Comprenda e interprete los contextos sociales, económicos y culturales en los cuales se desenvuelven las empresas, con el fin de proporcionar elementos que faciliten el direccionamiento estratégico y el establecimiento de procesos de adaptación y de transformación potencializando la capacidad de aprendizaje de la organización mediante la inclusión de contenidos de gestión de cambio y cultura.

Información general



Duración
120 horas



Horario
Martes a jueves
de 6:00 a 10:00 p.m.



Metodología y sedes
Presencial - Bogotá

Aplica tarifa vigente a la fecha de pago.

Justificación

En el constante y cambiante rumbo de la dinámica de las empresas, en el actual escenario organizacional en donde día a día el entorno competitivo se hace más exigente y en donde los procesos internos resultan cada vez más complejos, se hace necesario entender correctamente todos aquellos factores que influyen en el desarrollo de las operaciones de la organización y por ende en los indicadores de efectividad de la misma. El ritmo acelerado y vertiginoso de la globalización, tecnológica, demográfica, económica y social en su conjunto, demandan de sus actores un posicionamiento y un enfoque que priorice la competitividad con sentido humano. Lo único que permanece constante es el cambio, y dicho cambio en el ámbito organizacional, requiere ser planificado y gestionado. Existe una complejidad manifiesta en la organización a dos niveles uno

externo entendiendo como tal variables ajenas a la organización (normatividad, política) y un nivel interno haciendo referencia a la estructura y al funcionamiento como tal de la empresa, ante este escenario los líderes están llamados a responder de manera acertada tanto en aspectos técnicos como al desarrollo de comportamientos que le permitan responder a un ambiente de transformación y cambio permanente.

Se debe movilizar hacia el cambio y minimizar la resistencia, encontrando una cultura que responda a dicha expectativa, se hace necesario por parte de la gerencia tanto a nivel estratégico como a nivel táctico adoptar las medidas del caso que permitan tanto a nivel hard como soft incorporar habilidades, desarrollar competencias y destrezas para responder a este entorno cambiante y cada vez más dinámico. En un escenario de negocios totalmente globalizado y orientado al cliente es primordial identificar las variables del entorno tanto interno como externo que inciden en la organización; solo así el reto de este nuevo milenio en materia de competitividad será debidamente manejado. Por lo anterior se hace necesario abandonar la zona cómoda, dejar atrás prácticas, metodologías, herramientas, culturas que no aporten a la organización y le permitirá ser más flexibles, superando la rigidez causada por el modelo. Una empresa que involucra a su fuerza de trabajo y la direcciona para operar bajo esquemas de alto desempeño, en un juego ganar-ganar, donde ambas partes aportan y ambas partes se benefician es la tarea que debemos realizar aquellos que hoy movilizamos el cambio, lograr que esté sea duradero y sostenible, que integre personas, procesos, herramientas y sistemas de información, que asegure las competencias requeridas para su uso; es deber nuestro desarrollar nuevas destrezas, declarar visiones compartidas y que generen un liderazgo comprometido. Romper paradigmas y modelos de creencias que limitan la interacción entre los mensajes de la dirección y el sentido de estas, mediante la comunicación y empatía, gestionando grupos de interés, socializando la visión del negocio, construyendo relaciones interpersonales, generando espacios menos ambiguos y más transparentes que se basen en la generación de una cultura que fomente la franqueza, la confianza, el trabajo en equipo y la responsabilidad. Los cambios y la real transformación deben generarse como consecuencia de movilizar la cultura, de convivir y aceptar el pasado y encarrilar a la organización hacia un nuevo futuro, en este sentido se deben desarrollar todos los espacios necesarios para minimizar el impacto de la complejidad y poder convertirlo en una oportunidad de desarrollo.

Ante este escenario se deben orientar acciones que contribuyan al desarrollo organizacional donde no centremos en las personas y desde ellas intervengamos los procesos del sistema sus premisas, estrategias, técnicas de gestión, que permiten contribuir al diagnóstico/acción de manera planificada sobre el conjunto de procesos fundamentales que requiere ajustar sistémicamente la organización para ser efectivos en el cumplimiento de su misión y a través de su visión, transitar en las fases sustantivas que faciliten alcanzar su estado deseado lineado en su planificación estratégica.

Perfiles de ingreso

Profesionales en el área de gestión humana, gerentes y líderes empresariales, agentes de cambio y cultura, líderes de equipos, responsables de proyectos y consultores internos o externos, que deseen aprender y utilizar los modelos y herramientas para la transformación corporativa y para crear organizaciones guiadas por su visión y apoyadas por sus valores. En general a toda persona que hace vida en cualquier tipo de organización y siente la necesidad y el propósito de liderar un proceso de cambio y transformación cultural.

Propósitos de formación

- Comprender e interpretar los contextos sociales, económicos y culturales en los cuales se desenvuelven las empresas, con el fin de proporcionar elementos que faciliten el direccionamiento estratégico y el establecimiento de procesos de adaptación y de transformación potencializando la capacidad de aprendizaje de la organización mediante la inclusión de contenidos de gestión del cambio y cultura.
- Comprender los factores y procesos fundamentales del cambio y el desarrollo organizacional.
- Reflexionar, articular y enriquecer su conocimiento y habilidades acerca de las etapas consideradas como críticas del proceso y gestión del desarrollo organizacional.
- Identificar y potenciar el desarrollo de competencias y habilidades en el conjunto de elementos sustantivos a considerar para ponderar las decisiones de las intervenciones a elegir.
- Entender los elementos constitutivos de los procesos de cambio y del desarrollo organizacional que le permitan asumir modelos de cambio.
- Articular su conocimiento sobre la praxis del desarrollo organizacional.
- Desarrollar sus competencias en las principales intervenciones de DO.
- Desarrollar sus competencias profesionales para gestionar el DO.
- Fortalecer en el estudiante, su capacidad de análisis en relación con los elementos que inciden directamente en la formación, consolidación y modificación de la cultura organizacional.
- Fortalecer en el estudiante, su capacidad de análisis en relación con los elementos que inciden directamente en la cultura organizacional.
- Establecer el papel y la importancia que juega la cultura en los procesos de cambio organizacional.
- Conocer, aprender y aplicar las habilidades de coaching, de modo que la competencia se convierta en hábito, asentándose en la persona y su comportamiento, a través de la interiorización profunda.

Competencias a desarrollar

Al finalizar el diplomado; el participante será capaz de:

- Reflexionar, articular y enriquecer su conocimiento y habilidades acerca de las etapas consideradas como críticas del proceso y gestión del desarrollo organizacional.
- Articular su conocimiento sobre la práctica del desarrollo organizacional.
- Desarrollar sus competencias en las principales intervenciones de DO.
- Desarrollar sus competencias profesionales para gestionar el DO.
- Relaciones existentes entre la cultura corporativa, la perdurabilidad y la competitividad organizacional.
- Evolución de los conceptos y formas de abordaje de la cultura corporativa (relación entre estrategia, estructura y cultura).
- Conocer modelo BVC utilizado para caracterizar la cultura organizacional.
- Características de los procesos de transformación organizacional y su relación con la cultura organizacional.

Plan de estudios

FUNDAMENTOS DE CAMBIO

1. Fundamentos de cambio individual.
2. Fundamentos de cambio organizacional.
3. Enfoques de cambio.
4. Mejores prácticas de cambio.
5. Prospectiva de la gestión del cambio.
6. Estrategia de cambio.
7. Indicadores de la gestión del cambio.
8. Modelo ADKAR.
9. Ejercicio práctico de aplicación.

FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

1. Gestión de stakeholders.
2. Gestión de comunicaciones.
3. Aprendizaje organizacional.
4. Gestión de impactos.
5. Sostenibilidad del cambio.
6. Ejercicio práctico de aplicación.



DIMENSIÓN HUMANA Y SOCIAL

1. Gestión de la cultura desde la perspectiva de cambio.
2. Desarrollo humano y comportamiento organizacional.
3. Liderazgo y patrocinio.
4. Pensamiento estratégico.
5. Competencias para gestionar el cambio.
6. Ejercicio práctico de aplicación.

INTRODUCCIÓN A LA CULTURA

1. Relaciones existentes entre la cultura corporativa, la perdurabilidad y la competitividad organizacional.
2. Evolución de los conceptos y formas de abordaje de la cultura corporativa (relación entre estrategia, estructura y cultura).
3. Algunos modelos propuestos para el análisis de las culturas organizacionales.
4. Características de los procesos de transformación organizacional y su relación con la cultura organizacional.
5. Comportamiento organizacional.
6. Cultura y cambio.



PROCESOS DE APOYO

1. Análisis y diagnóstico organizacional.
2. Herramientas de cambio.
3. Sistemas de gestión y control.
4. Ejercicio práctico de aplicación.

HERRAMIENTAS DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL

1. El modelo de los siete niveles de conciencia personal y organizacional.
2. Índices culturales: medición y determinación de valores.
3. Revisión de conceptos.
4. Ejemplos de evaluaciones / caracterizaciones culturales.
5. Los siete niveles de la conciencia del liderazgo.
6. Alineación de valores.
7. Ejercicio práctico de aplicación.

Requisitos para ingreso

- Formulario de inscripción diligenciado y con firma.
- 2 fotografías tipo documento 3×4 fondo blanco.*
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía ampliada al 150% o equivalente según el país de origen del estudiante, pasaporte y visa.

* Las fotografías deben ser en alta resolución, no tener más de 6 meses de antigüedad, centrada y enfocada, la cara debe aparecer mirando directamente a la cámara, no de perfil ni mirando por encima del hombro, y no debe haber sombras sobre la cara ni sobre el fondo. No se aceptarán fotos con gafas de fantasía ni con reflejos en los cristales, ni con sombrero, gorro, pañuelo o uisera. En caso de traer la documentación por medio físico, se debe tener en cuenta que las fotografías deben ser impresas en papel de calidad fotográfica (no papel común).

Descuentos y Entidades FINANCIERAS

- Para mayor información sobre los **DESCUENTOS** que ofrece la Universidad a sus aspirantes y egresados:
http://www.unipiloto.edu.co/descargas/DESCUENTOS_EC.pdf

Aplican convenios con **ENTIDADES FINANCIERAS** vigentes. para mayor información:
http://www.unipiloto.edu.co/descargas/ENTIDADES-FINANCIERAS_2019.pdf

La información estará sujeta a cambios según disposiciones de cada entidad.



Contáctenos

Dirección de Posgrados y Educación Continuada
Universidad Piloto de Colombia
direccionpostgrados@unipiloto.edu.co
www.unipiloto.edu.co

PBX: 232 4122
Calle 45 A No. 9 - 17
Bogotá - Colombia.

“La Universidad se reserva el derecho de apertura o aplazamiento de los programas en caso de no contar con el número mínimo de inscritos. El grupo docente estará sujeto a cambios según disponibilidad de su agenda al igual que el cronograma y horarios de actividades académicas”

Nota: Certificado NTC-ISO 9001:2008 para el diseño y prestación de servicios académicos de educación continuada bajo la metodología presencial.

VIGILADA MINEDUCACIÓN

Vigencia desde 2019