

DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL CAMBIO

JUSTIFICACIÓN

En la capacidad de cambio de las organizaciones se asienta la creación de condiciones de supervivencia, productividad, calidad de vida y felicidad para las generaciones del futuro. Por ello, las organizaciones necesitan contar con personas capaces de liderar, asesorar y participar activamente en la gestión del cambio. Éstas deben poseer ideas claras acerca de los procesos sociales de cambio, capacidad emocional para facilitar la superación de obstáculos y competencias sociales y de liderazgo que legitimen sus intervenciones en favor del cambio organizacional.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y perfeccionar las competencias en gestión del cambio, de modo que los participantes estén en capacidad de liderar, asesorar y participar eficazmente en procesos de cambio organizacional, fundamentado en valores y convicciones que favorezcan la evolución de la cultura organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Al finalizar el diplomado, los participantes:

1. Habrán interiorizado los fundamentos de la gestión del cambio cimentado en valores.
2. Avanzarán en la apropiación de las estrategias para realizar la introducción, el mantenimiento y la consolidación de procesos de cambio organizacional.
3. Conocerán las herramientas para el manejo de los obstáculos que impiden el cambio organizacional.

COMPETENCIAS QUE SE DESARROLLAN

- Utilización del pensamiento sistémico en su interacción con todos los procesos organizacionales, incluidos los relacionados con la gestión del cambio.
- Capacidad para entender los modelos mentales propios y los de los demás, encontrando formas para ponerlos al servicio de los cambios requeridos.
- Actuaciones enmarcadas dentro de los valores de la organización y bajo esquemas de pensamiento positivo para lograr los avances que requiera la organización.
- Resiliencia frente a los cambios ambientales, sociales y organizacionales.



- Participación propositiva y eficaz en los procesos de cambio.
- Inteligencia emocional para facilitar la superación de obstáculos al cambio.
- Capacidad lograr socios y seguidores conscientes de procesos de cambio.

CONTENIDOS

Fundamentos de la gestión del cambio basada en valores:

Contextualización de la gestión del cambio desde la mirada de la indagación apreciativa destacando la necesidad de los valores en el manejo de las distintas etapas de cambio y la valoración positiva de los agentes del mismo.

La interacción sistémica entre las cinco disciplinas de las organizaciones inteligentes como herramientas para la administración del cambio. El valor del pensamiento sistémico para introducir, mantener y consolidar cambios de cualquier tipo.

Los cambios organizacionales entendidos como innovaciones de estrategias, prácticas, políticas e infraestructura requieren nuevos modos de pensar y actuar, por tanto, es indispensable desarrollar capacidades de aprendizaje.

Estrategias y obstáculos a la introducción del cambio:

¿Por qué son difíciles los cambios en las organizaciones? Los miembros de la organización no cuentan con el tiempo requerido para dedicarle a estas iniciativas, no sienten suficiente apoyo para enfrentar exitosamente las nuevas exigencias surgidas de los cambios propuestos, no ven con claridad los beneficios para los clientes y trabajadores y perciben falta de coherencia entre lo prometido y los actos de sus superiores.

Las empresas interesadas en lograr cambios duraderos deberán desarrollar, mediante las cinco disciplinas, estrategias coherentes y aplicables para hacerle frente a los obstáculos reales o imaginarios que perciben sus miembros.

Estrategias y obstáculos al mantenimiento del cambio:

Los líderes de cambios organizacionales deben estar preparados para comprender y manejar las ansiedades y temores que naturalmente surgen de la puesta en marcha de cambios, pues éstos afectan sus sistemas de creencias. Muchas de esas incertidumbres se resuelven si los líderes promueven el desarrollo participativo de herramientas de seguimiento y evaluación de los cambios, con cuyos datos se facilita

introducir correctivos, a condición de saber brindar realimentación a los jefes, a los grupos de trabajo y a las personas.

Para garantizar la continuidad de los cambios organizacionales es necesario identificar las necesidades de evolución de las culturas organizacionales y de las subculturas de los equipos de trabajo y promover las consecuentes innovaciones, de modo que puedan superarse los conflictos entre seguidores y eventuales opositores al cambio.

Estrategias y obstáculos a la consolidación del cambio:

La consolidación de los cambios organizacionales exige modificaciones de estructura, estilo de mando o directivos del alto gobierno y de otros niveles gerenciales, por lo cual se hace necesario estar en capacidad de asesorar la apropiación del enfoque de indagación apreciativa, hacer gestión del conocimiento y manejar la difusión de los cambios de estrategia, propósito y gestión corporativa.

La formación que brinda el diplomado se cierra con actividades de aprendizaje centradas en la integración de las estrategias de gestión del cambio y de manejo de obstáculos. Se refuerza el uso del pensamiento sistémico, y las cuatro disciplinas que lo integran, con vivencias sobre la planeación por escenarios y la gestión del horizonte como instrumentos de creación de futuros.

METODOLOGÍA

El diplomado se desarrolla en 4 módulos, cada uno con tres unidades, para un total de 12 unidades. Cada unidad tiene una duración de 10 horas, para un total de 120 horas de formación.

Para el desarrollo de cada unidad se utiliza la siguiente estructura pedagógica:

1. Se proporcionan estímulos para sensibilizar la importancia de los temas, se dan marcos de referencia del tema central con conceptos, información y criterios técnicos.
2. Se realizan laboratorios de aprendizaje, dinámicas de grupo, ejercicios vivenciales y de valoración positiva, juegos de roles y simulaciones, y se proporciona información de retroalimentación.
3. Se integran los aportes en conclusiones y se obtienen resultados de aprendizaje constatables.



FECHAS DE REALIZACIÓN:

El diplomado se realizará los viernes de 5:00 p.m. a 9:00 p.m. y los sábados de 7:00 a.m. a 1:00 p.m.

Fecha de inicio: Febrero de 2018

Fecha de terminación: Abril de 2018

INVERSIÓN: UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.500.000)

DOCENTES:

Rafael Palacios Cortés, ingeniero electrónico, Pontificia Universidad Javeriana, magister en ingeniería de sistemas, Universidad Nacional de Colombia, master en administración de empresas, Universidad de Gales, Gran Bretaña. Experiencia en altos cargos de dirección de proyectos de sistemas, informática y procesamiento de datos (entre ellos, DANE, KODAK, SENA, SISE, PUJ). Consultor para el BID y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. En EEUU, fue Gerente de Proyectos de Hewlett-Packard, en la organización global de la cadena de suministro de partes y consultor gerencial con Kdi Américas. Conferencista en congresos y seminarios internacionales, catedrático de pregrado y postgrado. Autor de diversos trabajos de investigación y numerosos artículos en revistas profesionales.

Martha Pinzón Schneider, psicóloga, Universidad Incca de Colombia, especialización en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de los Andes, magister en administración, Universidad Nacional de Colombia. Experiencia en asesoría, dirección y ejecución de procesos de gestión humana, desarrollo gerencial, cambio y cultura organizacional, implementación de sistemas de calidad y procesos de reestructuración organizacional. Docente universitario en pregrado, postgrado y educación continua.

Alicia García Bejarano, psicóloga, Universidad Nacional de Colombia, especialización en diseño de ambientes virtuales de aprendizaje, OEA; estage en gestión de empresas, Universidad de París; doctora en educación, Universidad de Comillas (España). Experiencia en dirección de instituciones, asesoría y formación del talento humano; asesoría y formación de docentes; coordinación de investigaciones en procesos organizacionales y educativos. Docente de pregrado, postgrado y educación continua.

Pedro Manuel Chaves Córdoba, psicólogo, Pontificia Universidad Javeriana, magister en economía, Universidad de los Andes. Profesor universitario de pregrado y postgrado durante 40 años. Asesor y consultor en desarrollo de competencias gerenciales y académicas. Facilitador de talleres de Cambio Organizacional, Preparación para el





EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

extuniv@fuac.edu.co

Sede Posgrados

3340593

285-341

Cambio, Valoración Positiva, Gerencia
Basada en Valores y Entrenamiento Metodológico Conjunto.

INFORMES:

Dirección de Extensión y Proyección Social
Calle 12 B No. 4-20 Bloque 15 – Sede posgrados Piso 2
Teléfono: 3343696 ext. 285 o 3340593
Mail: extuniv@fuac.edu.co

 @extunivfuac  Extensión Universitaria Fuac



Fundación Universidad Autónoma de Colombia

Calle 13 No. 4-31.

PBX. (57+1) 3343696/ 3529990

NIT: 860.034.667-9.

Bogotá D.C. - Colombia