



DIPLOMADO FOOD SAFETY CULTURE 2025

Desarrollando embajadores de inocuidad y mentores del comportamiento positivo.

Una oportunidad única para mejorar el conocimiento de nuestros líderes en las bases de la conducta humana, el pensamiento basado en riesgos y mejorar sus habilidades blandas para orientar tripulaciones y modelar el comportamiento de los equipos de trabajo hacia la prevención de fallas e incidentes.



Este diplomado contribuirá significativamente a fortalecer los siguientes aspectos:

La visibilidad sobre el framework del programa de cultura:

Resulta indispensable entender los factores que deben ser contemplados en la estrategia de cultura.

No solo es comunicar y capacitar. Las 5 dimensiones que sugiere GFSI y sus 17 líneas de acción o bien, el modelo propuesto por el British Standard Institution en la guía PAS 320:2023 son una excelente base para establecer los fundamentos de un sólido programa de cultura.



Líderes modernos:

Con base en los estudios del modelo de competencias del futuro del WEF o foro económico mundial, hemos incorporado elementos valiosos de aprendizaje que fortalecen el desarrollo de habilidades blandas en sus líderes operativos que conducen equipos de trabajo.

Las ciencias de la conducta:

El diplomado hace énfasis en las teorías del comportamiento humano y los factores psicológicos que afectan la conducta, con un enfoque orientado hacia el modelado del comportamiento con estrategias y tácticos incorporados en iniciativas que fortalecen el plan de cultura en las tripulaciones operativas.





Mentores del comportamiento positivo:

Como elemento central, el diplomado prepara a sus líderes como embajadores de la cultura y mentores del comportamiento, explorando formas ordenadas para el despliegue de líneas de acción que le dan claridad y estructura al plan de cultura, de modo que nuestros embajadores mejoren significativamente la conducción de sus tripulaciones bajo un pensamiento basado en riesgos y fomenten el compromiso hacia la prevención consciente de comportamientos negativos, midiendo el desempeño y los resultados de sus equipos promotores de cultura.

Comprensión de un entorno multi generacional:

Los líderes embajadores de cultura podrán comprender los desafíos en entornos multi generacionales y recibirán información de alto valor sobre la visión, la percepción del mundo, las formas de aprendizaje y el comportamiento de baby boomers, generación X, millennials y centennials o generación Y, para que a partir de ello, mejoren sus habilidades para orientar el trabajo y logren mejores resultados en equipos que hoy tienen una mezcla generacional desafiante.





El plan de cultura:

El diplomado les aportará mecanismos, herramientas y líneas de acción para mejorar su enfoque práctico sobre todos los elementos que deben ser considerados en la integración y mejora de los planes de cultura de calidad e inocuidad de los alimentos, de modo que puedan comprender cómo abordar las 5 dimensiones o pilares del modelo y sus ejes de trabajo, mismos que dan estructura al plan, a sus objetivos y a los indicadores de desempeño que deben ser medidos para establecer su impacto en los KPIs del sistema de gestión.

Alineación estratégica:

Al participar en grupos, logrará una alineación estratégica del conocimiento colectivo de sus líderes, además de un amplio análisis entre sus embajadores y mentores participantes sobre cómo implementar ordenadamente estrategias y tácticas sostenibles que coadyuven en elevar el pensamiento basado en riesgos y en consecuencia, se mejore el modelado del comportamiento hacia las metas y objetivos de la organización. Sin duda alguna, este tema es sensible ya que agrega valor significativo en su sistema y planes de trabajo colectivo al impulsar una amplia conversación colectiva en sintonía sobre lo que se quiere lograr y sobre el cómo se va a lograr, generando confianza en la ruta crítica a seguir, en las metas, en sus indicadores y en el resultado esperado.



Un sólido modelo de cultura de calidad e inocuidad de los alimentos debe contribuir a lograr eficiencias operacionales, reducir fallas e incidentes, mejorar la gestión de riesgos e impactar positivamente la gestión hacia la prevención, basado en equipos de trabajo con líderes fuertes que desarrollan tripulaciones promotoras del comportamiento positivo, comprometidas con lograr mejores resultados, lo que fortalece la confianza del personal en la organización e impacta positivamente en la retención del talento.

CONTEXTO

Orientar conductas y comportamientos en el entorno laboral nunca ha sido fácil.

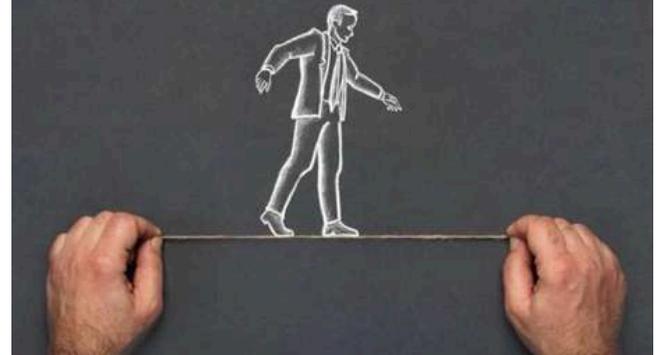
En los tiempos actuales, se hace imprescindible hacerlo derivado del entorno actual de negocios, la presión del escrutinio público que demanda alimentos seguros y los altos riesgos para la continuidad en las organizaciones de la cadena de alimentos que se pueden ver afectadas por incidentes y casos críticos en donde la salud y la vida de consumidores se pone en riesgo.

Si bien, los sistemas de gestión son esenciales para estructurar la forma en que operamos y medimos el cumplimiento a objetivos y metas de nuestras organizaciones, resulta un contrasentido no enfocar mejores esquemas de trabajo con nuestra gente para elevar la toma de conciencia sobre riesgos, inducir el pensamiento basado en riesgos y orientar comportamientos apropiados de nuestro personal al realizar sus actividades.

El desafío es relevante ya que no estamos acostumbrados a considerar las ciencias conductuales y los factores psicológicos que orientan el comportamiento humano. Es por ello que requerimos establecer métodos de trabajo que mejoren las habilidades de nuestros líderes operativos, facilitando el conocimiento para que con base en una mejor comprensión de la conducta así como de herramientas que les permitan inducir, contagiar y fomentar comportamientos, logremos elevar la Cultura hacia la protección del producto, la seguridad ocupacional y la salud de los consumidores que cabe destacar, confían en que los alimentos que adquieren, son inocuos y no representan riesgo.

El liderazgo no se trata de ser el mejor. El liderazgo se trata de hacer que todos los demás sean mejores.

- Christopher Ferry -



Hablemos pues de la Cultura de Inocuidad.

Iniciemos una profunda conversación que amplíe nuestra visión y fortalezca nuestros modelos de trabajo, la cultura organizacional y los comportamientos hacia la inocuidad de los productos.

COMPETENCIAS

Al finalizar el diplomado, el participante podrá orientarse como un **Embajador de la Cultura** hacia la prevención de riesgos, elevando notablemente sus habilidades de liderazgo para conducir a sus tripulaciones en procesos de re aprendizaje y orientación del comportamiento a través de:

1

Comprender la importancia de la conducta humana mejorando su propio entendimiento de los factores psicológicos que afectan la conducta humana en el entorno laboral.

2

Aprender a tomar ventaja de las teorías del aprendizaje social y de la acción razonada con apoyo de herramientas aplicadas que ayudarán en la identificación del comportamiento inapropiado y permitirán desarrollar nuevas habilidades para conducir y orientar a sus compañeros y tripulaciones en esquemas de trabajo colaborativo que haga énfasis en el comportamiento de las personas.

3

Mejorar sus habilidades de liderazgo situacional para conducir tripulaciones bajo nuevos esquemas de mentoría, así como para predicar con el ejemplo como promotor y embajador de Cultura de la Calidad e Inocuidad de los alimentos.



CONTENIDO



Módulo 1. La Cultura de Calidad e Inocuidad como pieza clave en la Cultura Organizacional

- De donde viene el concepto.
- Cultura de Calidad e Inocuidad desde un enfoque en normas y regulaciones.
- Estudio de casos de crisis en la industria.
- La Cultura de Inocuidad como pieza sensible en la Cultura Organizacional.
- Aspectos esenciales en un modelo de Cultura de la Calidad incluyendo la inocuidad como elemento clave.
- Mejorando la confianza y abriendo a la organización a la conversación sobre riesgos.
- Planeación, implementación, seguimiento y evaluación de un modelo de Cultura de Calidad e Inocuidad.
- **El rol del Embajador de Cultura.**

Plan de trabajo



Formación en vivo vía webinar



Formación en línea (Delcen Academy - 1 Curso, incluye evaluación)



Recomendación de lecturas + Evaluación de la lectura



Ejercicio de reforzamiento del aprendizaje (Auto-Evaluación)



Examen del módulo (Obligatorio)



Fecha:

6 y 7 de Mayo



Horario:

10:00 a 13:00 hrs. (UTC-6 Ciudad de México)

CONTENIDO



Módulo 2. El liderazgo como elemento central del plan de Cultura de calidad e inocuidad de los alimentos.

- **El líder moderno como Embajador de Cultura.**
- Test para mejorar mi visión de liderazgo: Qué tan buen líder soy. Mis habilidades para conducir el cambio. Yo como mentor de equipos promotores del cambio.
- **El enfoque GEMBA del Embajador de Cultura.**
- 4 factores clave: Empatía, comunicación asertiva, planeación, delegación y seguimiento a equipos de trabajo.
- Predicando con el ejemplo.
- Estableciendo compromisos con mi equipo.
- Recomendaciones para las conversaciones incómodas. Talleres.
- Motivación, comunicación y educación continua a mi tripulación.

Plan de trabajo



Formación en vivo vía webinar



Ejercicio de reforzamiento del aprendizaje (Auto-Evaluación)



Recomendación de lecturas + Evaluación de la lectura



Examen del módulo (Obligatorio)



Fecha:

13 y 14 de mayo



Horario:

10:00 a 13:00 hrs. (UTC-6 Ciudad de México)

Módulo 3. Induciendo el cambio conductual en el entorno laboral

- Comprendiendo las ciencias de la conducta.
- Factores psicológicos que orientan la conducta de las personas.
- Elevando la consciencia sobre los riesgos asociados a nuestras actividades.
- El pensamiento basado en riesgos. Herramientas aplicadas para mejorar el enfoque sobre la identificación y prevención del riesgo.
- Identificando aliados y fomentando el liderazgo de mis colegas.
- Identificando comportamientos inadecuados en los lugares de trabajo para orientar los comportamientos apropiados. Talleres.
- Aplicando herramientas con mi tripulación para que haga suyo el modelo de cultura y mejore sus comportamientos. Talleres.

Plan de trabajo



Formación en vivo vía webinar



Ejercicio de reforzamiento del aprendizaje (Auto-Evaluación)



Recomendación de lecturas + Evaluación de la lectura



Examen del módulo (Obligatorio)



Fecha:

27 y 28 de mayo



Horario:

10:00 a 13:00 hrs. (UTC-6 Ciudad de México)

Módulo 4. Generando un ambiente propicio para orientar conductas y comportamientos

- Trabajando con mi equipo para seleccionar metas de corto plazo que fortalezcan la confianza. Talleres.
- La importancia de la apropiada gestión de las metas de corto plazo para empoderar a mi tripulación.
- Mejorando las estrategias de comunicación con un enfoque actual y moderno. Talleres.
- Uso de tecnologías de comunicación.

Plan de trabajo



Formación en vivo vía webinar



Ejercicio de reforzamiento del aprendizaje (Auto-Evaluación)



Recomendación de lecturas + Evaluación de la lectura



Examen del módulo (Obligatorio)



Fecha:

03 y 04 de junio



Horario:

10:00 a 13:00 hrs. (UTC-6 Ciudad de México)

Módulo 5. La Capacitación que orienta conductas

- Micro aprendizajes, repetitivos y asertivos.
- Analizando mi población laboral para re definir entrenadores, contenidos, alcances y repetitividad en la formación.
- Nuevas tecnologías que fortalecen el aprendizaje en las nuevas generaciones de colaboradores.
- Ejemplos de nuevos modelos de aprendizaje.

Plan de trabajo



Formación en vivo vía webinar



Formación en línea (Delcen Academy - 1 Curso, incluye evaluación)



Recomendación de lecturas + Evaluación de la lectura



Ejercicio de reforzamiento del aprendizaje (Auto-Evaluación)



Examen del módulo (Obligatorio)



Fecha:

10 y 11 de junio



Horario:

10:00 a 13:00 hrs. (UTC-6 Ciudad de México)

Módulo 6. Medición, evaluación y mejora

- Diagnósticos que contribuyen a ampliar la visión. Herramientas prácticas.
- Midiendo comportamientos. Talleres.
- Estableciendo metas claras e indicadores del programa de Cultura. Ejemplos prácticos.
- Auditando el programa de Cultura desde el ángulo de las ciencias de la conducta y el comportamiento humano. Factores clave.
- Orientando la mejora del programa de Cultura.

Plan de trabajo



Formación en vivo vía webinar



Ejercicio de reforzamiento del aprendizaje (Evaluación Final)



Recomendación de lecturas + Evaluación de la lectura



Examen del módulo (Obligatorio)



Fecha:

17 y 18 de junio



Horario:

10:00 a 13:00 hrs. (UTC-6 Ciudad de México)

Notas relevantes

SOBRE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:

- Cada sesión se evaluará el aprovechamiento del estudiante a través de test aplicado al cierre de la sesión. Al final del programa se entregará certificado de competencias.
- Además de las evaluaciones, cada estudiante deberá presentar ejercicios que serán evaluados por un comité técnico y se orientará al estudiante en sesiones virtuales que serán convocadas bajo agenda.

REQUISITOS:

Los participantes deberán demostrar conocimiento en BPMs, principios de HACCP o HARPC, esquemas GFSI, metodologías de evaluación de riesgos, habilidades de liderazgo, buena comunicación escrita y verbal, aplicación de métodos de solución de problemas, manejo de herramientas de análisis de causa raíz, reglamentos aplicables para la gestión de inocuidad.



PONENTE: **JOAQUÍN NAVA**

Experto en Food Safety y destacado conferencista internacional con una experiencia de 33 años en la industria de alimentos.

Reconocido por empresas líderes de la industria como líder de opinión y un asesor especialista en aportar soluciones aplicadas para la gestión del riesgo estratégico y operativo.

OPINIONES

Conozca algunas de las opiniones de nuestros clientes acerca de este diplomado:



Información muy importante, gracias por este tipo de interacciones.
- **SOR, La Morena**



Excelente el apoyo didáctico que comparten.
- **HGGZ, Coca Cola Bebidas Mundiales S RL de CV**



Muy buen contenido. Me gusta que se comenta que los líderes o la alta gerencia debe ser el principal promotor de la cultura de inocuidad y calidad.
- **JBR, Bimbo**



Me gustó que se enfocara en concientizarnos en la importancia de cultura de inocuidad para no verlo como un requisito sino como algo básico en nuestro sistema.
- **MALS, Herdez**



Ponente refuerza los temas tratados mediante ejemplos de vivencias, nos hace participar para mantener el interés.
- **BERO, Nutrisa**



Realmente siempre quedo muy satisfecho con la orientación y cursos que tomamos con ustedes.
- **JRChF, Herdez SA de CV**



Buenas explicaciones con aplicaciones practicas.
- **LRGT, Smurfit Westrock México**



Me está agradando toda la información que se presenta.
- **DACA, Jumex**



Este curso es más de los que esperaba.
- **JHM, McCormick**



Excelente programa de capacitación.
- **JVM, Team Foods**

INVERSIÓN

Clientes Delcen: \$ 12,000 + IVA MXN

Industria de Alimentos: \$ 15,000 + IVA MXN

Asesores y auditores: \$ 18,000 + IVA MXN

Descuento para
Grupos mayores
a 8 personas:

-15%

FORMAS DE PAGO:



OBSERVACIONES IMPORTANTES:

- Diplomado en modalidad virtual.
- Duración: 6 semanas en sesiones de 3 horas los días jueves y viernes de cada semana Horarios: 14:00 a 17:00 horas.
- Se sugiere enfocarlo a líderes naturales de la operación, mandos medios y Gerentes.
- Cada sesión será grabada y se dará acceso a los participantes que no hayan podido tomar las sesiones en vivo para que puedan cursar el módulo que necesiten.

En diplomados cerrados para corporaciones multiplantas, pueden diseñarse en modalidad virtual y presencial con agenda especial a definir para actividades en línea y visitas a planta, la cual se establecerá de común acuerdo.

SOLICITE MÁS INFORMACIÓN

+52 442 121 1219

info@grupodelcen.com

delceninocuidadalimentaria

delceninocuidad

www.delcen.com

delcen.foodsafety

grupo-delcen



Delcen
Consulting Group