

Diplomado en Gestión del Talento y Desarrollo Organizacional



RELEVANCIA

Este programa entrega herramientas para liderar procesos de desarrollo y transformación a nivel grupal y organizacional, articulando las necesidades de las personas con los desafíos estratégicos de la organización.

A su vez, proporciona estrategias y metodologías que permiten detectar y desplegar el talento de personas y equipos, propiciando el desarrollo de su potencial.

FUNDAMENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN

Las organizaciones chilenas se ven enfrentadas a un entorno en el que el conocimiento y las capacidades de los equipos de trabajo son factores diferenciadores y una de las fuentes clave de competitividad. Junto con ello, las organizaciones de nuestro medio son testigo de radicales procesos de transformación tecnológica y de organización del trabajo, que ponen a prueba su capacidad de innovación y adaptabilidad.

En este escenario existe un creciente consenso tanto en los ambientes directivos como en el espacio académico, respecto a la importancia de la gestión del talento como factor clave para la sostenibilidad de las organizaciones a mediano y largo plazo. Ello implica abordar con una mirada estratégica un conjunto de procesos de gestión de personas orientados a atraer, incorporar, desarrollar, retener y asegurar la sucesión de personas y equipos que cuentan con capacidades clave para el presente y futuro de la organización.



Al mismo tiempo, el contexto de transformación que enfrentan nuestras organizaciones exige de sus directivos de línea y de gestión de personas la capacidad de liderar y sostener procesos de cambio planificado, potenciando la colaboración entre distintas partes y actores clave del sistema organizacional.

Es por ello que surge este diplomado, que vincula la gestión del talento y la gestión de la transformación en las organizaciones; combinando a su vez, una mirada estratégica y aplicada (operacionalizada) para estas temáticas.

Sus atributos permiten generar una oferta diferenciadora frente a otros de materias similares en el medio local:

- Enfoque interdisciplinario, que integra el saber de ciencias de la administración con el de las ciencias sociales aplicadas a gestión del talento y la transformación.
- Equipo docente con perfiles diversos, que incluye a directivos de línea (Gerentes de RRHH; Consultores Senior en RRHH de reconocidas firmas locales; Académicos Investigadores en RRHH, Comportamiento y Desarrollo Organizacional)
- Plan de estudios alineado con el Magíster en Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos (MDO) de nuestra universidad. Se capitalizan los 13 años de historia del Magíster.
- Los cursos del Diplomado en Gestión del Talento y Desarrollo Organizacional son todos homologables a sus símiles del MDO, lo que favorece la posibilidad de continuidad de estudios posteriores.
- Metodología de enseñanza que equilibra conocimiento teórico y práctico, desarrollado en consonancia con principios de aprendizaje de educación de adultos.

OBJETIVOS

Al término del programa el alumno será capaz de:

- Implementar una estrategia de gestión del talento para el desarrollo y la eficacia del capital humano, alineada con los desafíos y prioridades estratégicas de la organización.
- Desarrollar iniciativas que permitan detectar y desplegar el talento de personas y equipos, propiciando el logro de su potencial.
- Aplicar modelos y herramientas para la incorporación y desarrollo del talento humano en las organizaciones.
- Liderar y desarrollar equipos de alto desempeño, para el logro resultados clave en el marco estratégico de su organización.
- Diseñar e implementar una estrategia para la gestión del cambio, que vincule procesos clave de gestión del talento, la realidad de una organización específica y sus necesidades de transformación.



DIRIGIDO A:

Profesionales y directivos de áreas de recursos humanos, así como consultores que requieran actualizar y profundizar conocimientos en la materia.

Profesionales y directivos de áreas vinculadas a la dirección, que deseen incrementar la efectividad de sus equipos y procesos, abordando variables de gestión del talento y desarrollo organizacional.

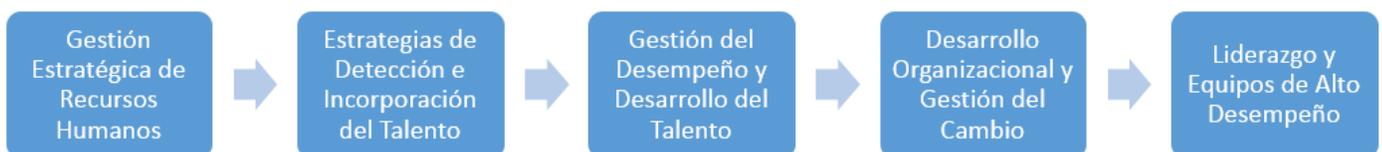
FECHAS Y HORARIOS:

- Inicio de clases: 22 Junio 2018.
- Término de clases: 15 de Diciembre 2018.
- Horario: Viernes de 17:30 a 21:30 y sábados de 8:30 a 13:00 hrs.
- Frecuencia clases: Quincenal.

CONTACTO:

- Sofía Urrejola; murrejola@udd.cl
- Teléfono: +56 2 23279819

MALLA CURRICULAR





CURSOS DEL DIPLOMADO

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Descripción general:

El curso entrega herramientas concretas para analizar y diseñar propuestas de gestión estratégicas de recursos humanos, con el fin de contribuir a la creación de valor de la empresa.

Se analizan estrategias, procesos y prácticas claves de gestión, y las iniciativas estratégicas de recursos humanos, así como también, propuestas de implementación acordes a la realidad de las empresas.

Objetivo general:

- Diseñar estrategias de gestión efectiva del capital humano de su organización.

Objetivos específicos:

1. Analizar los principales cambios del entorno laboral actual y cómo obliga la adaptación de las prácticas y políticas de RRHH.
2. Diseñar y proponer estrategias funcionales de RRHH alineadas a los objetivos estratégicos de la organización.
3. Gestionar los procesos claves de gestión de personas y su impacto en el desempeño organizacional.
4. Construir una propuesta de valor que sintetice la estrategia funcional de RRHH.

Contenidos:

- **Entorno y Contexto de RRHH:** evolución y cambios, desafíos de las prácticas actuales de RH.
- **Planificación estratégica de RRHH:** análisis de brechas, definición de estrategia, planificación, dirección y control.
- **Prácticas de RRHH e interconexión de subsistemas:** selección, formación, compensaciones, calidad de vida, DO, gestión del desempeño, desarrollo de carrera y sucesión.
- **Propuesta de Valor:** benchmarking, modelo de propuesta de valor, construcción de propuesta de valor.



ESTRATEGIAS DE DETECCIÓN E INCORPORACIÓN DEL TALENTO

Descripción general:

El curso permite comprender el valor que aportan las estrategias de detección e incorporación del talento al negocio, la organización y las personas. Asimismo, facilita el materializar en oferta de valor concreta desde la gestión estratégica de personas, tanto a las necesidades del negocio, de los líderes y de las personas. Esta comprensión, posiciona a RRHH como un socio estratégico del negocio y un anticipador que entrega data de valor para la gestión organizacional.

Objetivo general:

- Analizar los desafíos que tiene hoy el proceso de R&S para responder a las exigencias de las organizaciones y de las personas.

Objetivos específicos:

1. Comprender el contexto en que están inmersos los actuales procesos de R&S.
2. Desarrollar las habilidades necesarias para evaluar competencias en un proceso de detección e incorporación del talento.
3. Diseñar un sistema de detección e incorporación del talento para una organización.
4. Construir una propuesta de valor que sintetice la estrategia funcional de RRHH.

Contenidos:

- **Desafíos del sistema de R&S para la gestión estratégica de personas:** la guerra por el talento, oferta de valor, calce cultural-compatibilidad motivacional.
- **Detección e incorporación del talento:** costos de una mala selección, modelos de selección, perfil de cargos, modelo de competencias, proceso de selección, evaluaciones psicolaborales, assessment center.
- **Evaluación por Competencias:** competencias, técnicas de entrevista, evaluación de datos, práctica de habilidades.
- **Diseño de un Sistema de Selección:** identificación de necesidades de selección, diseño de la implementación, análisis de puesto, evaluación de compatibilidad motivacional, diseño del proceso de selección, rol de los líderes, plan de comunicación.



GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO DEL TALENTO

Descripción general:

Este curso aborda la gestión del desempeño como un proceso continuo referido a definir, evaluar y desarrollar los niveles de resultados requeridos; vinculando los objetivos y actuación individual con los resultados y metas estratégicas de la organización. Con ello, se aborda el desafío de asegurar un desempeño actual y futuro de personas y equipos en la organización, identificando su potencial e implementando estrategias para su desarrollo.

Objetivo general:

- Diseñar una estrategia para el aseguramiento del desempeño actual y futuro requerido por una organización, identificando el potencial de personas y equipos, e implementando estrategias para su desarrollo.

Objetivos específicos:

1. Diseñar una estrategia para la gestión del desempeño que asegure el uso óptimo del talento disponible en la organización.
2. Desarrollar iniciativas que permitan detectar y desplegar el talento de personas y equipos, propiciando el logro de su potencial.

Contenidos:

- **El ciclo de gestión del desempeño:** fases, enfoques y herramientas.
- **Identificación y desarrollo del potencial desde la óptica de la gestión del talento.**
- **Formación y desarrollo de carrera:** estrategias y modelos.



DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO

Descripción general:

Este curso busca situar el campo de acción del desarrollo organizacional, y explorar sus opciones de aplicación en la gestión de la transformación. Se abordan teorías y modelos de desarrollo organizacional, estrategias de diagnóstico organizacional, y herramientas para diseñar una propuesta de intervención organizacional concreta.

Objetivo general:

- Aplicar modelos, estrategias y técnicas validadas en el ámbito organizacional, para diseñar planes de desarrollo y cambio organizacional.

Objetivos específicos:

1. Aplicar teorías y modelos fundamentales de cambio y desarrollo organizacional.
2. Analizar los factores de contexto organizativos que inciden en el cambio y desarrollo organizacional.
3. Aplicar formas de diagnóstico acordes a su realidad empresarial u organizacional.
4. Diseñar y defender una propuesta de intervención respecto de una organización real.

Contenidos:

- **Los impulsores de cambio y desarrollo organizacional.**
- **Teorías, modelos y enfoques clave del desarrollo y cambio organizacional.**
- **Etapas y claves del desarrollo y cambio organizacional.** Desafíos del comportamiento organizacional.
- **Aplicaciones prácticas del desarrollo y cambio organizacional.** Liderazgo y conducción de grupos ante el cambio.



LIDERAZGO Y EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

Descripción general:

En este curso se aprende de manera vivencial sobre los equipos de alto desempeño y los factores que impactan en la conformación de éstos, utilizando indagaciones apreciativas (IA) y sus distintas formas de implementación, para generar mayor confianza y positividad en los equipos.

Objetivos generales:

- Conocer qué son los Equipos de Alto Desempeño (EAD) y cómo desarrollarlos en las organizaciones.
- Ejercer un liderazgo diferencial que considere la ejecución como aspecto clave para la consecución de objetivos sorprendentes a través de equipos de excelencia.

Objetivos específicos:

1. Vivenciar la aplicación de indagaciones apreciativas para el desarrollo de Equipos de Alto Desempeño (EAD).
2. Reflexionar sobre casos reales de aplicación y desarrollo de Equipos de Alto Desempeño (EAD).
3. Reflexionar sobre distintos modelos e investigaciones sobre desarrollo Equipos de Alto Desempeño (EAD).

Contenidos:

- Indagando **qué son los Equipos de Alto Desempeño** a partir de nuestras historias de éxito.
- **Equipos de Alto Desempeño según Losada**, y la importancia de la gestión de clima de equipos.
- **Aplicaciones de la Metodología de Indagación Apreciativa.**
- **Modelo de Grandeza Organizacional de Franklin Covey:** cultura de ejecución como factor clave para el desarrollo de EAD.



Universidad del Desarrollo
Facultad de Psicología

DIRECTOR DEL DIPLOMADO



JAVIER MARTÍNEZ ECHEVERRÍA

Director Educación Continua Área Organizacional, Facultad de Psicología, Universidad del Desarrollo. Consultor Senior en organizaciones público-privadas, en Estrategia y Procesos de Gestión de Recursos Humanos, Desarrollo y Cambio Organizacional. Miembro del Comité Académico del Magíster en Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos (MDO), Universidad del Desarrollo. Master in Management and Organizational Dynamics, Business School and CPS The University of Essex, UK. Psicólogo, Universidad Católica de Chile.

CUERPO DOCENTE

SOLANGE QUILODRAN V.

Psicóloga, Universidad de Concepción. Diplomada Internacional en Gestión por Competencias. Universidad Mayor – IRADE. Diplomada en Desarrollo Organizacional y Local, Universidad Bolivariana - Fundación IMPULSA. Magíster en Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos, Universidad del Desarrollo)

CIBELES MIRALLES ORTIZ

Consultora en RRHH y coaching. Doctora en Psicología Social y de las Organizaciones, Universidad de Barcelona. Master en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH, Universidad de Barcelona – Universidad de Bologna. Acreditada como experta en Coaching por el Colegio de Psicólogos de Cataluña. Investigadora y profesora asociada en la Universidad de Barcelona en temas de Psicología de las Organizaciones y Psicología de los RRHH. Psicóloga, Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia.



Universidad del Desarrollo
Facultad de Psicología

PAUL FRY CAREY

Gerente de Desarrollo Organizacional Falabella Retail en Chile. Anteriormente Subgerente de Transformación Cultural, Telefónica Chile. Miembro del Comité Académico del Magíster en Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos (MDO), Universidad del Desarrollo. Magíster de Gestión Empresarial mención Control, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Magíster en Gestión de Recursos Humanos, Universidad Gabriela Mistral. Facilitador en Indagaciones Apreciativas, The Center for Appreciative Inquiry – Boston, EE.UU. Licenciado en Comunicación Social especializado en Comunicación Organizacional, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

PAOLA GIORDANI

Psicóloga de la Universidad San Sebastián, Magíster en Desarrollo Organizacional y RR.HH. de la Universidad del Desarrollo. Se ha desempeñado como psicóloga en la Municipalidad de Coronel, Tulsa S.A., grupo de formación policial y Mutual de Seguridad de Concepción. También realiza asesorías en Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional

DANIEL SOTO TORRES

Director Magíster en Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos (MDO), Facultad de Psicología, Universidad del Desarrollo. Profesor de pre y postgrado en Universidad del Desarrollo. Consultor independiente y asociado en temáticas de Cambio y Cultura Organizacional, y Manejo de Conflictos. Anteriormente Jefe de Desarrollo Organizacional, Pontificia Universidad Católica de Chile. MBA, Universidad Alberto Hurtado. Diplomado en Desarrollo y Cambio Organizacional, Escuela de Negocios, Universidad de Chile. Coach certificado, Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile. Sociólogo organizacional, Pontificia Universidad Católica de Chile.

** El equipo de docentes está sujeto a confirmación.*