



Universidad del Desarrollo
Facultad de Psicología

DIPLOMADO EN GESTION DE PERSONAS

Dirección y Gestión de Personas
PROMOCIÓN 2019 CCP



RELEVANCIA

Este Diplomado entrega herramientas y criterios orientados a potenciar la autonomía en la toma de decisiones, y la definición de estrategias para enfrentar desafíos de gestión de personas en organizaciones de distinto tipo.

FUNDAMENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN

Las organizaciones chilenas han asumido que un elemento clave de su éxito depende de la productividad, compromiso y potencial de las personas que la integran. Estos factores, sumados a la forma en que se dirige a individuos y grupos, y a cómo se abordan las relaciones entre empleador y empleados son objeto de la gestión de personas, función que ha mostrado un sostenido proceso de profesionalización en las organizaciones chilenas en los últimos años.

Como campo de especialización, la gestión de personas debe aportar un conocimiento interdisciplinario y actualizado acorde con las transformaciones del trabajo y los desafíos emergentes que enfrentan nuestras organizaciones. Dicho saber exige no solo el manejo de información actualizada, sino también el desarrollo de un criterio autónomo para la toma de decisiones y la adopción de alternativas pertinentes de entre la multiplicidad de herramientas y metodologías posibles de aplicar en procesos de gestión de recursos humanos.

Es por ello que surge este diplomado, que aborda las distintas funciones de gestión de personas y las herramientas para la incorporación y desarrollo del talento humano en las organizaciones.



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

- Capitaliza los 13 años de experiencia de nuestro Magister en Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos (MDO)
- Integra conocimientos de las ciencias de la administración y las ciencias sociales, respondiendo a la naturaleza social y técnica de las organizaciones.
- Cuenta con un cuerpo docente que combina experiencia en cargos gerenciales con trayectoria académica.
- Aplica una 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:

- Articular las distintas funciones de la gestión de personas en torno a un plan global del área, con foco en las 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.
- Desarrollar un modelo de compensaciones consistente con el marco estratégico de RRHH y la estrategia de negocios de la empresa.
- Aplicar metodologías de planeamiento y control de gestión en recursos humanos.

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 gestión organizacional que deseen incrementar la efectividad de sus equipos y procesos, abordando variables de gestión de personas.



FECHAS Y HORARIOS:

- Inicio de clases: 26 julio del 2019
- Término de clases: 07 de diciembre 2019
- Horario: viernes de 16:50 a 21:00 y sábados de 09:30 a 13:50 hrs.
- Frecuencia clases: Quincenal.

CONTACTO:

- Alberto Gonzalez Cartes
- Teléfono: +56 41 2686315
- Correo: algonzalezc@udd.cl

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.



ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN, COMPENSACIÓN E INCENTIVOS

Descripción general:

El curso tiene el propósito conocer y aplicar las principales estrategias de compensaciones utilizadas en las empresas, y analizar las variables intervinientes en la toma de decisiones respecto de la administración de incentivos. Además, se revisan las tendencias actuales en la administración de compensaciones e incentivos.

Objetivo general:

- Comprender y practicar la gestión de compensaciones dentro del marco estratégico de RRHH y la estrategia de negocios de una empresa.

Objetivos específicos:

1. Identificar las funciones de las compensaciones y sus distintos componentes.
2. Desarrollar aplicaciones de sistemas de compensaciones de renta fija y variable.
3. Comprender y practicar cómo funciona la equidad interna y la competitividad externa de un sistema de compensaciones.
4. Desarrollar sistemas de administración salarial asociado a la gestión de desempeño.

Contenidos:

- **Introducción a la gestión de compensaciones.**
- **Descripción y evaluación de puestos.**
- **Estrategias de compensación.**
- **Análisis de las compensaciones.**
- **Análisis de equidad interna.**
- **Análisis de competitividad externa.**
- **Administración de la compensación.**



HERRAMIENTAS DE PLANEAMIENTO Y CONTROL DE GESTIÓN EN RECURSOS HUMANOS

Descripción general:

El curso aborda el desafío que tienen las organizaciones modernas para la gestión eficiente de los activos intangibles, y cómo se relaciona la gestión de activos tangibles con los activos intangibles.

Además, se analiza qué se entiende por estrategia, cómo se implementa y, cómo construir un mecanismo que permita medir y gestionar dicha estrategia.

Objetivos generales:

- Analizar los aspectos de mayor relevancia de la función de control de gestión integral en las empresas.
- Comprender la importancia de los activos intangibles y cómo se integra todo este engranaje al rol de RRHH.

Objetivos específicos:

1. Analizar los conceptos básicos de la estrategia y su aplicación en las organizaciones.
2. Entender el rol de los activos intangibles en la gestión organizacional.
3. Aplicar el balanced scorecard como herramienta para el control de gestión en las organizaciones.

Contenidos:

- **Implementación de la estrategia en la organización:** rol de los activos intangibles y RRHH.
- **Balanced Scorecard como herramienta de control de gestión:** definición y conceptos básicos, desarrollo de un mapa estratégico, relación del entre el balanced scorecard y el mapa estratégico.
- **Medición y Gestión de Activos Intangibles.**
- **Implementación de un Balanced Scorecard.**



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)

Natalia Castillo Sánchez

Psicóloga de la Universidad del Desarrollo, Post Graduada en Gestión de Personas en Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Barcelona con un diplomado en personalidades Psicopáticas de la Universidad de Barcelona, con experiencia laboral en Gestión de personal, Capacitación, formación Profesional y Selección. Con interés en las áreas de Selección, Gestión y Desarrollo Organizacional

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



Universidad del Desarrollo
Facultad de Psicología

EDGARDO MUÑOZ PAULSEN

Ingeniero Civil Electrónico, Universidad de Concepción. MBA, Pontificia Universidad Católica de Chile. Socio fundador Consultora Franca la cual presta servicios a diferentes Empresas tales como Arauco, CMPC, GNL Quintero, entre otras.

RICARDO VELASCO RAMÍREZ

Director y Fundador, Consultora Ricardo Velasco HR Strategic Partners. Se ha desempeñado previamente como Gerente de Relaciones Laborales, Banco de Santiago (actual Santander), y Gerente On Demand, HayGroup Ltda. MBA con especialidad en Dirección de Recursos Humanos, IDE, Madrid, España. Diploma Administración de Personal, ICARE. Administrador Público, Universidad de Chile.

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