

Diplomado en Gestión de Personas (Semipresencial)



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.

Objetivos

Al término del programa el alumno será capaz de:

- Diseñar 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.
- Aplicar modelos y herramientas para la incorporación y desarrollo del talento humano en las organizaciones.
- Desarrollar iniciativas que permitan detectar y desplegar el talento de personas y equipos, propiciando el logro de su potencial.
- 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, directivos o consultores de áreas de recursos humanos y/o 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: 8 de mayo de 2019.
- Término de clases: 22 de agosto de 2019.
- Cantidad de horas: 80 horas cronológicas.
- Modalidad: Semipresencial.
- Horario clases presenciales: viernes de 17:30 a 21:30 y sábados de 8:30 a 13:00 horas.
- Sede clases presenciales: San Carlos de Apoquindo (Av. Plaza 680, Las Condes).
- Valor matrícula: \$100.000
- Arancel: \$1.600.000
- Política de descuentos:
Hasta el 8 de febrero – 25% de descuento sobre el arancel y matrícula costo \$0
Desde el 9 de febrero hasta el 8 de marzo – 20% de descuento sobre el arancel y matrícula costo \$0
Desde el 9 de marzo hasta el 8 de abril – 15% de descuento sobre el arancel y matrícula costo \$0

Requisitos de postulación

- Licenciatura o título profesional con al menos 8 semestres lectivos
- Cédula de Identidad por ambos lados
- Curriculum Vitae

Malla Curricular



Gestión Estratégica de Recursos Humanos – 16 hrs

Descripción general

El curso entrega herramientas para analizar y diseñar propuestas de gestión estratégica de personas, con el fin de contribuir a la creación de valor en la organización.

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 organizaciones.

Objetivo general

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

Objetivos específicos

1. Diseñar y proponer estrategias funcionales de RRHH alineadas a los objetivos estratégicos de la organización.
2. Gestionar los procesos clave de gestión de personas y su impacto en el desempeño organizacional.
3. Construir una propuesta de valor que sintetice la estrategia de RRHH para el negocio.

Contenidos

- **Planificación Estratégica de RRHH y Propuesta de Valor:**
 - Vinculación de estrategia de negocios y estrategia de RRHH, definición de estrategia de RRHH.
 - Benchmarking, modelo de propuesta de valor en RRHH, construcción de propuesta de valor en RRHH.
- **Modelos, prácticas e interconexión de subsistemas de Gestión de Personas.**

Metodología

El curso se desarrolla en modalidad semipresencial de acuerdo a la siguiente estructura

- Clase presencial de inicio (4 hrs): viernes 8 de mayo de 17:30 a 21:30 horas.
- 3 semanas e-learning (8 hrs): Durante el periodo entre la clase presencial de inicio y de cierre los estudiantes interactúan en un campus virtual (plataforma Canvas) donde encontrarán contenidos y recursos interactivos, actividades de aprendizaje y evaluaciones a realizar. Además, en la plataforma encontrarán una guía del estudiante con la organización de las actividades a realizar cada semana (en horario libre).
- Clase presencial de cierre (4 hrs): viernes 29 de mayo de 17:30 a 21:30 horas.

Estrategias de Detección e Incorporación del Talento – 16 hrs

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 materializar en oferta de valor concreta tanto 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

- Diseñar un sistema de detección e incorporación del talento para una organización.

Objetivos específicos

1. Analizar los desafíos que tiene hoy el proceso de reclutamiento y selección para responder a las exigencias de las organizaciones y de las personas.
2. Aplicar modelos y herramientas para la detección e incorporación del talento humano en las organizaciones.
3. Desarrollar habilidades para evaluar competencias en un proceso de detección e incorporación del talento.

Contenidos

- **Desafíos del Sistema de Reclutamiento y Selección para la Gestión Estratégica de Personas:** la guerra por el talento, oferta de valor.
- **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 Detección e Incorporación del Talento:** 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.

Metodología

El curso se desarrolla en modalidad semipresencial de acuerdo a la siguiente estructura

- Clase presencial de inicio (4 hrs): sábado 30 de mayo de 8:30 a 13:00 horas.
- 3 semanas e-learning (8 hrs): Durante el periodo entre la clase presencial de inicio y de cierre los estudiantes interactúan en un campus virtual (plataforma Canvas) donde encontrarán contenidos y recursos interactivos, actividades de aprendizaje y evaluaciones a realizar. Además, en la plataforma encontrarán una guía del estudiante con la organización de las actividades a realizar cada semana (en horario libre).
- Clase presencial de cierre (4 hrs): viernes 19 de junio de 17:30 a 21:30 horas.

Gestión del Desempeño y Desarrollo del Talento – 16 hrs

Descripción general

Este curso comprende 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 el 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.

Objetivos específicos

1. Analizar diversas metodologías para gestionar el óptimo desempeño del talento disponible en la organización.
2. Proponer y diseñar sistemas de evaluación del desempeño que permitan detectar y desplegar el talento de personas y equipos.
3. Evaluar y definir estrategias de gestión del talento que aseguren el uso óptimo del capital humano disponible en la organización.

Contenidos

- **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.

Metodología

El curso se desarrolla en modalidad semipresencial de acuerdo a la siguiente estructura:

- Clase presencial de inicio (4 hrs): **sábado 20 de junio de 8:30 a 13:00 horas.**
- 3 semanas e-learning (8 hrs): Durante el periodo entre la clase presencial de inicio y de cierre los estudiantes interactúan en un campus virtual (plataforma Canvas) donde encontrarán contenidos y recursos interactivos, actividades de aprendizaje y evaluaciones a realizar. Además, en la plataforma encontrarán una guía del estudiante con la organización de las actividades a realizar cada semana (en horario libre).
- Clase presencial de cierre (4 hrs): **viernes 10 de julio de 17:30 a 21:30 horas.**

Estrategias de Retención, Compensación e Incentivos – 16 hrs

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 ejercitar 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 ejercitar 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.**

Metodología

El curso se desarrolla en modalidad semipresencial de acuerdo a la siguiente estructura:

- Clase presencial de inicio (4 hrs): **sábado 11 de julio de 8:30 a 13:00 horas.**
- 3 semanas e-learning (8 hrs): Durante el periodo entre la clase presencial de inicio y de cierre los estudiantes interactúan en un campus virtual (plataforma Canvas) donde encontrarán contenidos y recursos interactivos, actividades de aprendizaje y evaluaciones a realizar. Además, en la plataforma encontrarán una guía del estudiante con la organización de las actividades a realizar cada semana (en horario libre).
- Clase presencial de cierre (4 hrs): **viernes 31 de julio de 17:30 a 21:30 horas.**

Herramientas de Planeamiento y Control de Gestión en Recursos Humanos – 16 hrs

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, analiza cómo se implementa la estrategia, y cómo construir un mecanismo que permita medirla y gestionarla.

Objetivos generales

- Desarrollar un mapa estratégico global y una propuesta de control de gestión que vincule la estrategia de la organización con su gestión de personas.

Objetivos específicos

1. Analizar los aspectos de mayor relevancia de la función de control de gestión integral en las organizaciones.
2. Comprender la importancia de los activos intangibles, y cómo se integra todo este engranaje al rol de RRHH.
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.
- **Implementación de un Balanced Scorecard como Herramienta de Control de Gestión:** desarrollo de un mapa estratégico, medición y gestión de activos intangibles.

Metodología

El curso se desarrolla en modalidad semipresencial de acuerdo a la siguiente estructura:

- Clase presencial de inicio (4 hrs): **sábado 1 de agosto de 8:30 a 13:00 horas.**
- 3 semanas e-learning (8 hrs): Durante el periodo entre la clase presencial de inicio y de cierre los estudiantes interactúan en un campus virtual (plataforma Canvas) donde encontrarán contenidos y recursos interactivos, actividades de aprendizaje y evaluaciones a realizar. Además, en la plataforma encontrarán una guía del estudiante con la organización de las actividades a realizar cada semana (en horario libre).
- Clase presencial de cierre (4 hrs): **sábado 22 de agosto de 8:30 a 13:00 horas.**

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

Matias Barros Valdés

Subgerente de Desarrollo Organizacional en CMPC. Reconocida trayectoria liderando la Gestión de Recursos Humanos en empresas tales como LATAM Airlines, BCI y Grupo Falabella. Especialista en las áreas de Formación, Capacitación, Desarrollo de Personas, Gestión del Talento, Reclutamiento y Selección, y Gestión del Clima y Cultura Organizacional, entre otras temáticas. Magister en Gestión Estratégica de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, Universidad del Desarrollo. Postítulo en Psicodiagnóstico, Pontificia Universidad Católica de Chile. Psicólogo, Universidad del Desarrollo. Certificado en Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI) ®.

Lorena Díaz Bayo

Gerente General Target DDI. Docente Magister en Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos, Facultad de Psicología Universidad del Desarrollo. Magíster en Dirección en Gestión de Capital Humano, Universidad Adolfo Ibáñez. Diploma Gestión de Negocios y alumna Magister Gestión de Negocios. Certificada por Development Dimensions International (DDI) como Master Trainer, con 20 años de experiencia en consultoría en gestión de RRHH.

Juan Pablo Troncoso Phillipi

Director de Desarrollo de Negocios y Proyectos, AFP Habitat. Cuenta con 14 años de trayectoria en comercialización, marketing, ventas y estrategia de productos de seguros y jubilación. Docente en Control de Gestión, Contabilidad y Marketing, Departamento de Ing. Industrial, Universidad de Chile. MBA, Universidad Europea de Madrid. Ingeniero Civil Industrial, Universidad de Chile.

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.

Francisco Vila Iturra

Consultor de Empresas, Mentor y Coach Ejecutivo. Reconocida trayectoria como Gerente de Recursos Humanos en grandes empresas multinacionales y como Gerente de Relaciones Laborales en empresas de más de 30.000 colaboradores. Docente en el área de Recursos Humanos en programas de postgrado en Chile, Perú y Colombia. Conferencista en temas de Liderazgo, Desarrollo de Talento y Relaciones Laborales. Estudiante de Doctorado en Universidad de Mondragón en País Vasco. Executive MBA, Universidad Adolfo Ibáñez. Coach de International Coaching Community ICC y en Newfield Consulting. Miembro de la European Mentoring & Coaching Council EMCC y la Asociación Española de Mentoring AMCES.

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

Contacto

Tania Poblete Rebolledo
Coordinadora de Admisión Postgrado y Educación Continua
Facultad de Psicología UDD - Santiago
(2) 2327 9819 | (569) 6417 5107
tpoblete@udd.cl