

## Diplomado en Gestión del Talento y Desarrollo Organizacional (Semipresencial)



### 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.

## 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.
- Diseñar 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.
- Liderar y desarrollar equipos de alto desempeño, para el logro resultados clave en el marco estratégico de su organización.

## 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 del talento y desarrollo organizacional.

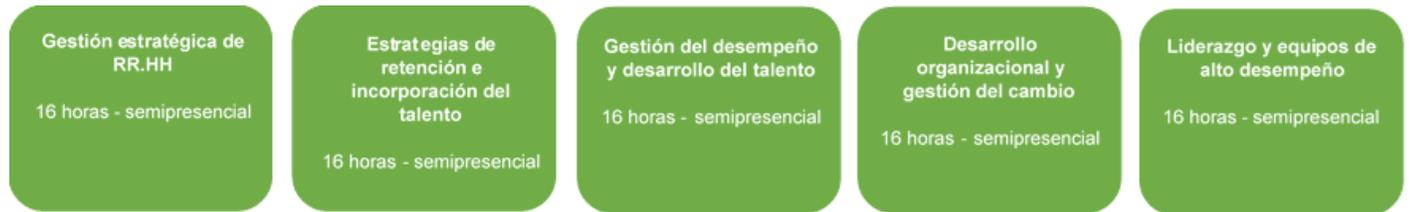
## Fechas y Horarios

- Inicio de clases: 8 de mayo de 2020
- Término de clases: 22 de agosto de 2020
- 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.

## Desarrollo Organizacional y Gestión del Cambio – 16 hrs

### 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 en contextos dinámicos. Se abordan modelos y herramientas de desarrollo organizacional, y claves para diseñar una propuesta de gestión de la transformación en una organizacional concreta.

### Objetivo general

- Aplicar modelos, estrategias y técnicas para desarrollar planes efectivos de desarrollo y cambio organizacional.

### Objetivos específicos

1. Aplicar teorías y modelos efectivos de cambio y desarrollo organizacional.
2. Analizar los factores de contexto organizativo que inciden en el cambio y desarrollo organizacional.
3. Diseñar una propuesta de gestión de la transformación para una organización real.

### Contenidos

- **Modelos, Desafíos y Herramientas para la Gestión del Cambio:** enfoques clásicos y cambio ágil.
- **Gestión de Procesos clave para el Desarrollo Organizacional:** cultura y clima; liderazgo y comunicación para la transformación.

### 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.**

## Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño – 16 hrs

### 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.
- Aplicar modelos, estrategias y técnicas para desarrollar planes efectivos de desarrollo y cambio organizacional.

### 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:** modelos aplicados para su desarrollo, gestión de clima y logro de resultados.
- **Aplicaciones de la Metodología de Indagación Apreciativa.**

### Metodología

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

- Clase presencial de inicio (4 hrs): sábado 01 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.

### **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.

### **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.

### **Constanza Hasbun**

Coach y Consultora en Desarrollo Organizacional. Amplia experiencia acompañando equipos de trabajo en la Gestión de Recursos Humanos, Programas de Liderazgo, Coaching, Habilidades Interpersonales, Intervenciones Adaptativas en Equipos de Trabajo y Conversaciones Difíciles.

*\* 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