



Universidad del Desarrollo  
Facultad de Psicología

ADMISIÓN 2026 **IX Versión**

**DIPLOMADO EN**

# GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**INICIO: 19 DE JUNIO 2026**

**DECIDE  
DESARROLLA  
IMPACTA**

**Lifelong Learning UDD**  
El valor de la formación sin límites



UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO  
ACREDITADA EN TODAS LAS ÁREAS  
**NIVEL DE EXCELENCIA**  
Gestión Institucional - Docencia de Pregrado - Docencia  
de Postgrado - Vinculación con el Medio - Investigación  
Próxima acreditación: 17 de diciembre 2027

## SOBRE EL PROGRAMA

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.

## OBJETIVO GENERAL

Al término del programa el alumno será capaz de:

- > Aplicar estrategias efectivas de gestión del talento, alineadas 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.
- > Aplicar modelos y estrategias para desarrollar planes efectivos de desarrollo y cambio organizacional.
- > Liderar y desarrollar equipos de alto desempeño, para el logro de 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.

## INCLUYE

- > Lecturas y material académico.
- > Entrega de diploma UDD en formato digital.

## REQUISITOS DE POSTULACIÓN

- > Poseer el grado de licenciado o título profesional equivalente (8 semestres lectivos).

## MODALIDAD

- > El Diplomado se compone de 5 cursos en formato online.
- > Se desarrolla en la plataforma Canvas UDD, donde los alumnos acceden con un usuario y clave generados especialmente para cada uno. Este ambiente de enseñanza – aprendizaje virtual cuenta con recursos para la aplicación y transferencia de los contenidos tratados a la realidad laboral de los participantes.



### ONLINE EN VIVO

Clases remotas a través de plataforma Zoom en vivo, donde los docentes y alumnos se conectan e interactúan en tiempo real, en una fecha y horario establecido.



### ONLINE

El alumno interactúa autónomamente con los recursos dispuestos en plataforma para su proceso de enseñanza – aprendizaje. Estos recursos corresponden a videoclases, infografías, animaciones, bibliografía y evaluaciones formativas y sumativas (calificadas). Asimismo, el docente de cada curso acompaña este proceso, respondiendo consultas mediante foros y mensajería.

## MÓDULOS

### CURSO 1 GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

16 HORAS - 4 MÓDULOS

### CURSO 2 ESTRATEGIAS DE DETECCIÓN E INCORPORACIÓN DEL TALENTO

16 HORAS - 4 MÓDULOS

### CURSO 3 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO DEL TALENTO

20 HORAS - 4 MÓDULOS

### CURSO 4 DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO

16 HORAS - 4 MÓDULOS

### CURSO 5 LIDERAZGO Y EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

16 HORAS - 4 MÓDULOS

# CONTENIDOS

## CURSO I: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS / 16HRS

FECHA / HORA	MODALIDAD	DOCENTE	HORAS
Viernes 19 de junio 17:00 a 21:30 hrs.	Online en Vivo	Francisco Vila	4 HRS
Libre	Online Asincrónico	Francisco Vila	8 HRS
Viernes 10 de julio 17:00 a 21:30 hrs.	Online en Vivo	Francisco Vila	4 HRS

## CURSO II: ESTRATEGIAS DE DETECCIÓN E INCORPORACIÓN DEL TALENTO / 16HRS

FECHA / HORA	MODALIDAD	DOCENTE	HORAS
Viernes 24 de julio 17:00 a 21:30 hrs.	Online en Vivo	Lorena Díaz	4 HRS
Libre	Online Asincrónico	Lorena Díaz	8 HRS
Viernes 14 de agosto 17:00 a 21:30 hrs.	Online en Vivo	Lorena Díaz	4 HRS

## CURSO III: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO DEL TALENTO / 20HRS

FECHA / HORA	MODALIDAD	DOCENTE	HORAS
Sábado 22 de agosto 08:30 a 13:00 hrs.	Online en Vivo	Matías Barros	4 HRS
Libre	Online Asincrónico	Matías Barros	8 HRS
Viernes 04 de septiembre 17:00 a 21:30 hrs.	Online en Vivo	Matías Barros	4 HRS
Sábado 05 de septiembre 08:30 a 13:00 hrs.	Online en Vivo	Matías Barros	4 HRS

# CONTENIDOS

## CURSO IV: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO / 16 HRS

FECHA / HORA	MODALIDAD	DOCENTE	HORAS
Viernes 25 de septiembre 17:00 a 21:30 hrs.	Online en Vivo	Constanza Hasbun	4 HRS
Libre	Online Asincrónico	Constanza Hasbun	8 HRS
Viernes 16 de octubre 17:00 a 21:30 hrs.	Online en Vivo	Constanza Hasbun	4 HRS

## CURSO V: LIDERAZGO Y EQUIPOS DE ALTO DE DESEMPEÑO / 16 HRS

FECHA / HORA	MODALIDAD	DOCENTE	HORAS
Sábado 17 de octubre 08:30 a 13:00 hrs.	Online en Vivo	Paul Fry	4 HRS
Libre	Online Asincrónico	Paul Fry	8 HRS
Viernes 06 de noviembre 17:00 a 21:30 hrs.	Online en Vivo	Paul Fry	4 HRS

## CURSO 1

### GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

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

Aplicar estrategias de gestión efectiva del capital humano en su organización.

#### Objetivos Específicos

1. Analizar y proponer estrategias funcionales de recursos humanos alineadas a los objetivos estratégicos de la organización.
2. Analizar 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 recursos humanos para el negocio.

### CONTENIDOS

#### La Propuesta de Valor de Recursos Humanos

- Valor Estratégico de Recursos Humanos.
- Propuesta de Valor Recursos Humanos.

#### Modelos de Gestión Estratégica de Recursos Humanos

- Prácticas de Recursos Humanos y Subsistemas.
- Modelos de Recursos Humanos y su Impacto en Productividad.
- Ejecución de la Estrategia de Recursos Humanos.

#### Dominios de Recursos Humanos

- Factores de la Propuesta de Valor de RRHH e Impacto Sistémico.
- Aspectos Generales e Interconexión de los Principales Subsistemas /Dominios de Recursos Humanos.

#### Aplicación y Síntesis

- Dominios de Recursos Humanos en la Práctica.
- Desarrollo de una Propuesta de Valor de Recursos Humanos.

## CURSO 2

### ESTRATEGIAS DE DETECCIÓN E INCORPORACIÓN DEL TALENTO

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 recursos humanos 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

#### Contexto del Mundo Laboral y Propuesta de Valor al Empleado

- Contexto del Mundo del Trabajo y su Impacto en los Procesos de Selección.
- Características y Funciones de una Propuesta de Valor al Empleado.
- Buenas Prácticas de Selección y Proceso de Inducción al Empleado.

#### Selección por Competencia

- Modelos de Competencia en los Procesos de Selección.
- Técnicas de Entrevista para la Medición del Comportamiento.

#### Procesos de Selección y Modelo de Competencias

- Etapas de un Proceso de Selección.
- Métodos de Elaboración de un Perfil de Cargo.
- Características y Usos de los Modelos de Competencia en los Procesos de Selección.

#### Habilidades de Entrevista y Diseño de un Proceso de Selección

- Habilidades de Entrevista.
- Diseño de un Sistema de Selección.

## CURSO 3

### GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO DEL TALENTO

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

Aplicar estrategias para el aseguramiento del desempeño actual y futuro requerido por una organización.

#### Objetivos Específicos

1. Conectar los desafíos organizacionales con la gestión del talento: Comprender cómo los desafíos estratégicos y operativos de una organización pueden ser abordados mediante una gestión eficaz del desempeño y el talento.
2. Desarrollar capacidades para la planificación de la sucesión: Implementar estrategias de desarrollo de talento y sucesión interna que aseguren la continuidad del liderazgo y la sostenibilidad organizacional.
3. Fomentar una cultura de retroalimentación positiva y feedforward: Utilizar herramientas de retroalimentación efectiva y feedforward para mejorar el desempeño individual y colectivo, promoviendo una cultura organizacional basada en el crecimiento continuo.
4. Alinear el desarrollo del talento con el propósito organizacional: Integrar el propósito personal y organizacional en el desarrollo de las capacidades y competencias de los colaboradores, aplicando enfoques de psicología positiva para potenciar el bienestar y la motivación.

### CONTENIDOS

#### Entorno Organizacional y Desafíos Estratégicos en la Gestión de Personas no tradicional

- Descripción general: Consta de Identificar los principales desafíos estratégicos organizacionales y/o institucionales respecto de los cuales se deben desarrollar determinadas capacidades internas. Siendo estos activos intangibles que facilitan el logro de determinados objetivos. Se trabajará con la dinámica de: Análisis de Entornos Organizativos y Declaraciones de marca.

#### Competencias, Management por objetivos y el Proceso de Desempeño y la Cultura de la Retroalimentación

- Descripción general: Consta de Identificar la forma en que se operacionalizaran dichas capacidades (A través de las competencias) que permiten normar estándares, establecer mecanismos de evaluación y control y consigo lograr sostener una cultura organizacional que se condiga.

#### Gestión del Desempeño y Efectividad Organizacional

- Descripción general: Consta de definir las metodologías de control y evaluación para asegurar la correcta discriminación del performance organizacional. Desde el "que" y el "como". Desde ahí se enfatizan "conversaciones" en torno al desarrollo de los colaboradores. Se trabajará con la dinámica de: Metodologías SMART – Evaluación de Desempeño – Calibración y Sesgos.

#### Feedback (Retroalimentación) y Feedforward

- Descripción general: Ambos procesos buscan fortalecer los mecanismos correctivos y de desarrollo de colaboradores a través de conversaciones sinceras y valientes. El diferenciador del modelo de "feedforward" menos estudiado dice relación con situarte desde el ámbito de las fortalezas Se trabajará con la dinámica de: Modelo de Fortalezas – Indagación Apreciativa – Diseño de una conversación.

#### Concepto de Talento y Concepto de Potencial

- Descripción general: Posterior al Proceso de Desempeño. Siendo este vinculante, indagamos en el concepto de "potencial" y "agilidad de aprendizaje" como conceptos claves para apalancar las sucesiones organizacionales y los mapeos de potencial de colaboradores. (Para esto se trabaja sobre modelo de "Nine box" y "pipeline de sucesiones" de cargos críticos)

#### Estrategia del Talento y Gestión de la Sucesión

- Descripción general: Fortalecer los mecanismos para el accountability de los colaboradores en torno a su desarrollo. (Para esto se trabaja en función del modelo 70|20|10).

## CURSO 4

### DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO

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 propuesta de gestión de la transformación para una organización.

#### Objetivos Específicos

1. Analizar los factores de contexto organizativo que inciden en el cambio y desarrollo organizacional.
2. Aplicar teorías y modelos efectivos de cambio y desarrollo organizacional.
3. Aplicar herramientas prácticas de intervención organizacional.

### CONTENIDOS

#### Desarrollo Organizacional y su Vinculación con la Gestión del Cambio

- Concepto, Alcance e Impacto del Desarrollo Organizacional.
- Mapeo de Posibles Espacios de Intervención en Desarrollo Organizacional.
- Aspectos Generales de las Principales Áreas de Intervención en Desarrollo Organizacional.

#### Modelos de Gestión del Cambio y Herramientas Apalancadoras del Líder

- Modelos de Cambio Organizacional: Adkar - Kotter.
- Concepto de Engagement como Palanca de Cambio.
- Herramientas del Líder para Potenciar una Cultura de Engagement.

#### Gestión del Cambio Organizacional y Rol del Líder

- Gestión del Cambio y Manejo Efectivo de Resistencias al Cambio.
- Rol del Líder como Apalancador de los Procesos de Cambios.
- Tipos de Culturas Organizacionales.

#### Herramientas Prácticas de Intervención Organizacional

- Elementos Claves de Liderazgo.
- Modelo de Psicología Positiva: Una Nueva Forma de Mirar el Desarrollo Organizacional.
- Propuesta de Intervención - Aplicación.

## CURSO 5

### LIDERAZGO Y EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

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

#### Objetivo General

Aplicar herramientas para facilitar el desarrollo de equipos de alto desempeño, gestionando el compromiso, clima y capacidad de ejecución o productividad de los mismos.

#### Objetivos Específicos

1. Conocer qué son los equipos de alto desempeño y cómo desarrollarlos en las organizaciones.
2. Comprender la importancia del propósito y de la generación de una cultura de calidad en la ejecución para el desarrollo de equipos de alto desempeño.
3. Comprender las aplicaciones de la indagación apreciativa para mejorar la confianza y positividad de los equipos de trabajo.

### CONTENIDOS

#### La importancia del Propósito y la Ejecución en los Equipos de Alto Desempeño

- Liderazgo Constructivo y Cultura Ágil.
- La Importancia del Propósito Organizacional.
- Herramientas para Mejorar el Enfoque y la Capacidad de Ejecución.

#### Modelo y Usos de la Indagación Apreciativa

- ¿Qué es Indagación Apreciativa?
- Usos de la Indagación Apreciativa en Modelos de Intervención de Compromiso-Clima.
- Las Cinco Fases de la Indagación Apreciativa.

#### Modelo de las Cuatro Disciplinas de la Ejecución

- Modelo de Grandeza Organizacional.
- Las Cuatro Disciplinas de la Ejecución y su Aplicación en la Conformación de Equipos de Alto Desempeño.

#### Confianza y Compromiso para el Desarrollo de Equipos de Alto Desempeño

- Aplicaciones del Modelo de Indagaciones Apreciativas para el Diseño de Equipos de Alto Desempeño.
- Gestión del Compromiso y Seguridad Psicológica, Claves para la Generación de Equipos de Alto Desempeño o Ágiles.
- La Importancia de la Gestión del Clima para la Generación de Confianza en los Equipos.

## CUERPO ACADÉMICO

---



### **Javier Martínez Echeverría | Director Académico del Diplomado**

- > 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.
- 



### **Francisco Vila Iturra**

- > Impulsor de estrategias de Capital Humano y Analytics, alineando personas y negocios para generar valor excepcional.
  - > Docente :: Asesor de Empresas :: Doctor© Universidad de Mondragón en País Vasco :: Executive MBA, Universidad Adolfo Ibáñez :: Coach & Mentor Certificado OpenBeauchef, UAI & ICC ::
  - > Profesor Adjunto y miembro del Comité Académico del Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas (MDO) de la Universidad del Desarrollo. Docente en cátedras de Recursos Humanos en programas de Master en UAI y en U. del Pacífico, Lima.
  - > Asesor de empresas en Estrategia y Alineamiento Organizacional, Gestión del Talento, Modelos y Analítica de Gestión de Personas. Coach Ejecutivo, Asociado a EMCC y Miembro del Comité de Etica de EMCC-Spain. Acreditado en metodología Mapstell.
  - > Reconocida trayectoria como Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en grandes empresas multinacionales. Experiencia en dirección de áreas de venta, cobranza y CRM en retail financiero.
- 



### **Lorena Díaz Bayo**

- > Socio Director Target DDI. Docente Magíster 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, Universidad Adolfo Ibáñez, Diploma Docencia Universitaria Universidad del Desarrollo. Certificada por Development Dimensions International (DDI) como Master Trainer, con más 29 años de experiencia en Consultoría en Gestión de RRHH.
-

## CUERPO ACADÉMICO

---



### Matías Barros Valdés

- > Gerente de Relaciones Laborales & Senior People Partner Operations and Supply Chain at Softys - a CMPC Company.
  - > Amplia experiencia en Empresas de servicio y Consumo Masivo del país tales como LATAM Airlines, BCI, Falabella y Empresas CMPC.
  - > Miembro del equipo docente de la Facultad de Psicología de la Universidad del Desarrollo para sus programas de postgrado y/o formación ejecutiva desde 2016
  - > Psicólogo Organizacional UDD | Coach Ejecutivo PUC | Mg Gestión Estratégica Personas y Desarrollo Organizacional UDD.
  - > Postítulo en Psicodiagnóstico de la Pontificia Universidad Católica
  - > Certificado en Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI)®
  - > Postítulo en Legislación Laboral de la Universidad de los Andes.
- 



### Constanza Hasbun

- > Coach de Equipos y Psicóloga Organizacional con 17 años de experiencia en desarrollo organizacional, coaching y formación de líderes. Especializada en generar contextos de seguridad psicológica, alineamiento y compromiso en equipos. Fundadora de Alquimia Consultores, ha trabajado tanto como consultora externa como liderando internamente proyectos clave de transformación cultural y desarrollo humano en diversos rubros y tamaños de organización. Docente de pre y postgrado, con un Postítulo en Gestión por Competencias (Universidad de Chile) y premiada como la mejor alumna de Psicología (UDD, 2001).
- 



### Paul Fry Carey

- > Empresario y Consultor con 20+ años de experiencia en proyectos de transformación organizacional, en corporaciones, empresas de servicios y de producción.
  - > Se desempeñó como Gerente de Cultura Organizacional de Grupo Falabella, y actualmente es Miembro de Comité Académico de Magister de Desarrollo Organizacional UDD y profesor de Magister en Chile y Perú en ramos como: Equipos Agiles, Equipos de Alto Desempeño y Liderazgo.
  - > Coach de Equipos, Charlista y Facilitador de workshops Gerenciales.
-



Universidad del Desarrollo  
Facultad de Psicología

ADMISIÓN 2026 **IX Versión**

DIPLOMADO EN

# GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## INFORMACIÓN GENERAL

### → FECHAS

- > Inicio: 19 de junio 2026.
- > Término: 6 de noviembre 2026.

### → MODALIDAD

- > Online en vivo.

### → DESCUENTOS\*

- > 25% Alumni UDD

### → HORARIOS

- > Viernes de 17:00 a 21:30 hrs.
- > Sábado de 08:30 a 13:00 hrs.
- > Horas: 84 horas cronológicas

### → VALORES

- > Arancel: \$1.200.000
- > Matrícula: \$100.000

## CONTACTO

Equipo de Admisión Lifelong Learning UDD | [programasderecho@udd.cl](mailto:programasderecho@udd.cl)

📞 +56 9 8922 9142 📞 +56 9 8922 9118

\*Descuentos no acumulables. Se aplicarán sobre el arancel.

La Universidad se reserva el derecho de dictar o no el programa, según contingencia o motivo de fuerza mayor. Asimismo, las fechas, cursos y profesores detallados en el presente programa pueden variar por motivos de fuerza mayor, y de ocurrir, será notificado oportunamente a sus alumnos.

**DECIDE  
DESARROLLA  
IMPACTA**

**Lifelong Learning UDD**  
El valor de la formación sin límites



UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO  
ACREDITADA EN TODAS LAS ÁREAS  
**NIVEL DE EXCELENCIA**  
Gestión Institucional - Docencia de Pregrado - Docencia  
de Postgrado - Vinculación con el Medio - Investigación  
Próxima acreditación: 17 de diciembre 2027