



Universidad del Desarrollo  
Facultad de Psicología



DGT • DIPLOMADO EN  
**GESTIÓN DEL TALENTO Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Admisión **2023**

Lifelong Learning **UDD**

El valor de la formación sin límites

# DIPLOMADO EN

## Gestión del Talento y Desarrollo Organizacional



### 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.





## 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 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.

---

## REQUISITOS DE POSTULACIÓN

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



# CONTENIDOS

CURSO	TEMA	DURACIÓN
Curso I	Gestión Estratégica de Recursos Humanos.	16 HRS, 4 CLASES
Curso II	Estrategias de Detección e Incorporación del Talento.	16 HRS, 4 CLASES
Curso III	Gestión del Desempeño y Desarrollo del Talento.	16 HRS, 4 CLASES
Curso IV	Desarrollo Organizacional y Gestión del Cambio.	16 HRS, 4 CLASES
Curso V	Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño.	16 HRS, 4 CLASES





## CURSO I

### 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

- Analizar y proponer estrategias funcionales de recursos humanos alineadas a los objetivos estratégicos de la organización.
- Analizar los procesos clave de gestión de personas y su impacto en el desempeño organizacional.
- 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.

### 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.

### 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.

### Aplicación y Síntesis.

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



## CURSO II

### 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

- Analizar los desafíos que tiene hoy el proceso de reclutamiento y selección para responder a las exigencias de las organizaciones y de las personas.
- Aplicar modelos y herramientas para la detección e incorporación del talento humano en las organizaciones.
- 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.

### **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.

### **Selección por Competencia.**

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

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

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



## CURSO III

### 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

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

## CONTENIDOS

### Contexto Estratégico para la Gestión del Desempeño.

- Gestión del Talento como un Desafío Estratégico de las Organizaciones.
- Introducción al Concepto de Capacidades Organizacionales.

### Competencias Organizacionales y Gestión del Desempeño.

- Competencias Organizacionales como el Medio respecto del cual se Norman las Capacidades Organizacionales.
- Proceso de Gestión del Desempeño: Implicancias, Sesgos, y Relevancia como Instancia de Alineamiento Organizacional.

### Proceso de Feedback Basado en Fortalezas y Concepto de Potencial.

- Elementos Claves para Abordar un Proceso de Feedback del Desempeño.
- Concepto de Potencial de Desarrollo en relación al Crecimiento y Desarrollo Organizacional.

### Gestión del Talento Organizacional.

- Gestión del Talento y Planes de Desarrollo de Competencias.
- Modelo Aplicado / Matriz Nine Box.



# CONTENIDOS



## CURSO IV

### Desarrollo Organizacional y Gestión del Cambio:

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

Diseñar una propuesta de gestión de la transformación para una organización.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los factores de contexto organizativo que inciden en el cambio y desarrollo organizacional.
- Aplicar teorías y modelos efectivos de cambio y desarrollo organizacional.
- 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 Clima, Engagement y Buenas Prácticas.

### **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.

### **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.

### **Herramientas Prácticas de Intervención Organizacional.**

- Elementos Claves de Clima y Liderazgo.
- Psicología Positiva, Gestión por Fortalezas, Indagación Appreciativa.
- Propuesta de Intervención - Aplicación.





## CURSO V

### 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

- Conocer qué son los equipos de alto desempeño y cómo desarrollarlos en las organizaciones.
- 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.
- 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.

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

### 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.

### 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.

### Confianza y Positividad 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 Calidad de Ejecución como Pilares Claves de los Equipos de Alto Desempeño.
- La Importancia de la Gestión del Clima para la Generación de Confianza en los Equipos.





## DIRECTOR ACADÉMICO 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.



## 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. Magíster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, Universidad del Desarrollo. Postítulo en Psicodiagnóstico, Pontificia Universidad Católica de Chile. Certificado en Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI)®. Psicólogo, Universidad del Desarrollo.



## LORENA DÍAZ BAYO

Gerente General 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 y alumna Magíster Gestión de Negocios. Certificada por Development Dimensions International (DDI) como Master Trainer, con más 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. Magíster en Gestión Empresarial, 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 con Especialización en Comunicación Organizacional, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.



## 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. Docente de pre y postgrado en diversas Universidades. Psicóloga Organizacional, Universidad del Desarrollo. Postítulo en Gestión por Competencias, 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 docente está sujeto a modificación.

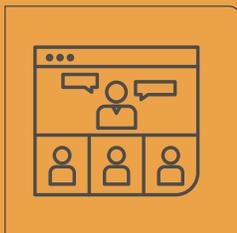


# MODALIDAD ONLINE EN VIVO

## Online en Vivo - Plataforma Canvas Zoom UDD.

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 profesor 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.





Universidad del Desarrollo  
Facultad de Psicología



# DGT GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Admisión 2023

**FECHAS:**

Inicio: 12 de mayo de 2023.  
Término: 29 de Septiembre de 2023.

**HORARIOS:**

Viernes de 17:30 a 21:30 hrs.  
Sábados de 8:30 a 13:00 hrs.

**TOTAL DE HORAS:**

80 hrs. cronológicas.

**MODALIDAD:**

Online en Vivo

**DESCUENTOS:**

25% descuento Alumni UDD.

**VALOR MATRICULA:**

\$100.000

**VALOR ARANCEL:**

\$ 1.200.000

La Universidad se reserva el derecho a dictar el programa si no existe el mínimo de participantes requeridos.

**CONTACTO:**

[programaspsicologia@udd.cl](mailto:programaspsicologia@udd.cl)

+56 9 4814 4659

+56 9 4812 7984

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



Universidad del Desarrollo  
ACREDITADA EN TODAS LAS ÁREAS  
**NIVEL DE EXCELENCIA**  
Diciembre 2021 - Diciembre 2027  
Código Institucional: Dirección de Pregrado  
Vinculación con el Medio: Investigación - Docencia de Postgrado