



UNIVERSIDAD  
DE SANTIAGO  
DE CHILE

# Diplomado en Gestión y Desarrollo de Personas

Centro de Estudios para el Desarrollo Territorial CEDET



## PRESENTACIÓN

La función de recursos humanos ha estado presente en las organizaciones laborales desde tiempos remotos. Sin embargo, tanto las temáticas que ha ido asumiendo como la relevancia al interior de las organizaciones han ido evolucionando sin pausa. Desde áreas de control, pasando por unidades de soporte y bienestar, hasta un posicionamiento más estratégico que busca generar las condiciones para el mayor desarrollo del potencial humano, ciertamente la gestión de personas ha ido cobrando mayor relevancia en influencia. Quienes lideran o se desempeñan actualmente en las áreas de personas tienen nuevos desafíos, y para ello deben estar en permanente actualización. El diploma en Gestión y Desarrollo de Personas busca contribuir a fortalecer una mirada estratégica de la función, preparando a los equipos para constituirse en agentes de cambio.



## PERFIL DEL ESTUDIANTE

El diplomado en Gestión y Desarrollo de Personas está diseñado especialmente para directivos y profesionales del sector público y privado local, regional y nacional, que tengan responsabilidades en áreas de gestión de personas de la institución en la cual se desempeña.



La presente versión del Diplomado en Gestión y Desarrollo de Personas considera una metodología 100% ONLINE y será impartido a través de la plataforma educativa Campus Virtual USACH



Horas  
Académicas  
130

Exposición de contenidos y autoaprendizaje en modalidad asincrónica

Clase final por módulo en modalidad sincrónica

### Gestión Estratégica de Personas y Creación de Valor Público.

Las organizaciones de mayor vanguardia en el mundo paulatinamente van fortaleciendo el rol de la gestión de personas en su quehacer. Coherente con este proceso global, en este módulo se espera revisar la evolución del rol de la gestión de personas, superando funciones de soporte y administrativas, y asumiendo una mirada de aporte estratégico al quehacer organizacional.

#### CONTENIDOS

- De la Administración de Recursos Humanos a la Dirección Estratégica de Personas.
- Rol de los directivos y jefaturas en la gestión estratégica de personas.
- Rol y distinciones de las instituciones públicas locales en la creación de valor público.

Tendencias, Estrategias y Modelos para la Dirección de Personas.

En este módulo se revisarán algunos de los principales modelos orientadores de la gestión de personas, observando sus fortalezas y diferencias, de modo de conocer con mirada crítica sus aportes a la gestión.

### CONTENIDOS

- Modelo de 4 roles de David Ulrich.
- Modelo de Gestión por Competencias.
- Modelo impulsado por el Banco Interamericano del Desarrollo.
- Modelo de Ciclos Temporales.
- Otros modelos y enfoques emergentes.

### El Ciclo de Gestión de Personas

Independiente del modelo que oriente la gestión de personas, existen procesos que se desarrollan e implementan, de modo de generar las condiciones que permitan el mayor desarrollo del potencial laboral de las personas. En este módulo se revisarán los distintos subsistemas que componen la gestión estratégica de personas.

#### CONTENIDOS

- Planeación de dotación, reclutamiento y selección.
- Inducción y Gestión del Desempeño.
- Gestión de la Formación y Capacitación.
- Movilidad.
- Egreso.
- Gestión del clima laboral.
- Desarrollo organizacional.

Liderazgo para la Dirección de Personas: Manejo de Conflictos, Negociación y Rol del Líder en las Relaciones Laborales.

El rol del líder no es sólo técnico. La forma en que se ejerce el liderazgo cumple un rol central en la calidad de los ambientes laborales. Por otro lado, es un puente entre la alta dirección y los equipos de trabajo, por lo que su rol en materia de diálogo social y relaciones laborales es clave. En este módulo se revisarán conceptos y enfoques que permitan fortalecer el desarrollo del rol de líder.

### CONTENIDOS

- Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral: modelos, instrumentos y nuevas tendencias.
- El rol del líder en el manejo de conflictos.
- Diálogo social, relaciones laborales y participación en instituciones públicas.
- Negociación y manejo de conflictos.
- Elementos conceptuales y normativos sobre las relaciones laborales en el sector público.
- Rol del líder en las relaciones laborales.



### Diagnóstico Organizacional y Gestión del Cambio: El Rol del Líder.

Ya sea por condiciones del entorno, por cambios normativos, o por la necesidad interna de ciertos ajustes, las organizaciones viven permanentemente procesos de cambio. Si no se realizan diagnósticos organizacionales formales, y no se planifica la gestión del cambio, estos procesos pueden resultar en situaciones críticas, que pongan en riesgo el éxito de la organización. En este módulo se revisarán conceptos y modelos para el Diagnóstico Organizacional y la Gestión del Cambio, así como el rol que tiene el líder en dichos procesos.

#### CONTENIDOS

- El concepto de Diagnóstico Organizacional.
- Principales modelos para el Diagnóstico Organizacional.
- Gestión del Cambio. Conceptos y modelos.
- Ejercicio del liderazgo en los procesos de gestión del cambio.

Desafíos del Capital Humano en el contexto de la Descentralización.

En la última década, el Recurso Humano ha tenido grandes transformaciones. Con la Creación de los Nuevos Gobiernos Regionales y la Nueva Ley de Plantas Municipales, se pretende dar un nuevo impulso a la descentralización y en este contexto la importancia que tiene el Capital Humano, tanto Regional como Municipal. El objetivo de este módulo es revisar, analizar y tratar de impulsar, desde una perspectiva teórica, una mirada de diferentes aspectos que permitan una integración de las políticas en RRHH en el proceso de Descentralización y modernización del Estado

### CONTENIDOS

- Instructivo Presidencial sobre buenas prácticas laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, su impacto en la institucionalidad regional y municipal.
- Política de Gestión y Desarrollo de Personas, para los Gores y las municipalidades.
- Estructura orgánica de los GORES.
- Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

### Gestión de Personas y Género: roles y buenas prácticas públicas y privadas

La perspectiva de género requiere ser instalada como una mirada permanente en las organizaciones, y su expresión debe ser concreta. En el módulo se revisará el rol que tiene la gestión de personas en el enfoque de género, enfatizando la revisión de buenas prácticas públicas y privadas.

#### CONTENIDOS

- Algunas normas vinculadas a la equidad de género.
- Instructivos presidenciales .
- Norma Chilena 3262: “Certificación Sello Iguala”.
- Desigualdad en el empleo público y privado.
- El rol de la gestión de personas en la perspectiva de género.
- Buenas Prácticas Laborales.



## REQUISITOS



### REQUISITOS DE CERTIFICACIÓN

- Aprobar todos y cada uno de los módulos del programa con calificación mínima cuatro (4,0)



### REQUISITOS DE POSTULACIÓN

- Profesionales o Licenciados, Técnicos de Nivel Superior, y/o funcionarios que tengan responsabilidades directivas.
- Curriculum Vitae.
- Entrevista personal, si el director así lo estimase necesario.



## VALORES



INVERSIÓN: UF 42

### MEDIOS DE PAGO:

- WebPay
- Tarjeta de Crédito

### DESCUENTOS (no acumulables):

- 10% Ex alumnos USACH
- 20% Funcionarios Públicos
- 20% Egresados del programa "Formación para Gobiernos Regionales" impartido por CEDET en colaboración con Academia de Capacitación SUBDERE (2019-2020)
- 10% Pago contado (Efectivo, transferencia o vale vista)
- 5% Pago con tarjeta de crédito

## HUGO MARCHANT GÚZMAN

### Director Académico

Asistente Social, Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones por la Universidad Alberto Hurtado. Diplomado en Gestión de Personas en el sector público por la Universidad Alberto Hurtado-University of Notre Dame (EEUU). Es jefe del área de Modelos y Desarrollo, de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Civil, y jefe del proyecto CAMPUS Servicio Civil. Docente en el Magíster de Dirección Pública de la Universidad Católica de Valparaíso. Profesor guía de trabajo final de graduación, integrante de Comisiones Evaluadoras y de Comisión Examinadora de Grado. Docente en Diplomado en Género en la Gestión Pública y Privada, de la Universidad Católica de Valparaíso. Docente de postítulo y postgrado en distintas universidades, tales como la Universidad de Chile, Universidad de Santiago de Chile, entre otras. Ponente en distintas Conferencias, Seminarios y Congresos nacionales e internacionales.



## PEDRO GUERRA LOINS

### Docente

Psicólogo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Subdirector de Gestión y Desarrollo de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Ha desarrollado una nutrida carrera en empresas públicas y servicios del Estado en materias de gestión de personas, desempeñándose como profesional y ejecutivo en áreas de gestión de recursos humanos en funciones e instituciones como la Dirección Nacional del Trabajo, Codelco como Jefe de Proyectos Corporativo de Desarrollo de Personas en Codelco, Centro Corporativo y Subgerente de Formación y Desarrollo en Metro de Santiago, S.A. Como alto directivo público ha sido Jefe del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Defensoría Penal Pública de Chile. Docente de Psicología del Trabajo en pregrado en distintas universidades chilenas, como también en postgrados. Consultor internacional y expositor en organismos hispanoamericanos vinculados a la función pública.

## PABLO MEIER RIVADENEIRA

### Docente

Doctor© en Ciencias Sociales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Argentina; Magíster en Antropología y Desarrollo de la Universidad de Chile; Diplomado Análisis Multivariable aplicado a la Investigación Social de la Universidad de Chile; Diplomado Gestión de Personas y Habilidades Directivas para la Gerencia Pública de la Universidad de Chile; Diplomado Análisis y Fortalecimiento Organizacional. Colaboración y Sociedad Civil de la Universidad de Chile. Psicólogo y Licenciado en Psicología de la Universidad Diego Portales. Consultor en Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile; ponente en congresos y seminarios nacionales e internacionales; autor de publicaciones y documentos de trabajo relativos a relaciones laborales y empleo público; integrante de equipo de investigación en materias de diálogo social y relaciones laborales (Universidad Alberto Hurtado).



## ANDRÉ ENSIGNIA ERICES

### Docente

Doctor en Psicología Social y Diploma de Altos Estudios (DEA), por la Universidad Complutense de Madrid, Magíster en Gerencia y Políticas Públicas, por la Universidad Adolfo Ibáñez, Diplomado en Gestión de Personas en el Sector Público por la Universidad Alberto Hurtado–Notre Dame y Diplomado en Coaching Organizacional por la Universidad de Barcelona. Director del Centro de Desarrollo Humano y Competencias Laborales en Educación Continua, Universidad Santo Tomás. Se desempeñó como director académico y profesor del post-título en Gestión de Personas y Habilidades Directivas para la Gerencia Pública de la U. de Chile, además de realizar docencia de pregrado en diversas universidades nacionales. Profesor-facilitador en potenciación y desarrollo de habilidades directivas, y de gestión y desarrollo de personas de pre y postgrado, imparte docencia universitaria y de formación en áreas tales como gestión de recursos humanos, relaciones laborales, planificación y gestión del tiempo, gestión de la confianza, calidad de vida laboral, competencias laborales, dirección de equipos de trabajo y liderazgo entre otros.

## PABLO MALDONADO FUENTE-ALBA

### Docente

Magister en Alta Gerencia Pública, Universidad Mayor y Máster en Gestión y Dirección Pública, Escuela de Negocios y Ciencias Sociales de Barcelona. Administrador Público de la Universidad de Los Lagos, Profesor en diversos Diplomados realizados en forma conjunta con la Universidad de Santiago de Chile y la Academia de Capacitación de la SUBDERE. Ha sido profesor en la Universidad Arturo Prat para el Programa de Titulación especial para trabajadores, en las asignaturas de Liderazgo, Finanzas y Administración de Personal. Académico en Duoc UC para las carreras de Ingeniería en Administración mención Finanzas, Ingeniería en Recursos Humanos, Auditoría. Profesor asociado del Centro de Estudios de Desarrollo Territorial, de la Facultad de Administración y Economía de la Universidad de Santiago.



UNIVERSIDAD  
DE SANTIAGO  
DE CHILE

ceDET  
centro de estudios  
para el desarrollo territorial

CENTRO DE ESTUDIOS  
PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL



<http://cedetusach.cl/>



[centro.cedet@usach.cl](mailto:centro.cedet@usach.cl)



Concha y Toro 32B, Santiago



+56 2271 80779