



USACH

ADMISIÓN 2025

5
VERSIÓN



DIPLOMADO

EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS PARA EL SECTOR PÚBLICO

INICIO ABRIL 2025

ONLINE



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 para el Sector Público 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 está orientado especialmente para directivos y profesionales del sector público local, regional y nacional, que tengan responsabilidades en áreas de gestión de personas de la institución pública a la pertenezcan y para personas que se desempeñan en el sector privado con interés en ampliar conocimientos sobre la gestión pública en el área de gestión de personas.



MODALIDAD

La presente versión del Diplomado en Gestión y Desarrollo de Personas en Organizaciones Públicas considera una metodología 100% ONLINE y será impartido a través de la plataforma educativa e-campus CEDET USACH.



180 HORAS CRONOLÓGICAS

La distribución de los contenidos contempla:

- ✓ Clases sincrónicas o en vivo.
- ✓ Clases asincrónicas con material de auto-estudio preparado por los docentes.

MÓDULO 1

ELEMENTOS GENERALES DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

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. Del mismo modo, e 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 también se revisarán los distintos subsistemas que componen la gestión estratégica de personas.

- Rol de los directivos y jefaturas en la gestión estratégica de personas.
- De la administración de personal a la gestión estratégica de personas.
- Algunos modelos de gestión de personas: Modelo de 4 roles de David Ulrich, Modelo de Gestión por Competencias, Modelo impulsado por el Banco Interamericano del Desarrollo, Modelo de Ciclos Temporales.
- Gestión de Personas y creación de valor público: el aporte distintivo de las organizaciones públicas.
- Ingreso: Reclutamiento y Selección; Inducción.
- Gestión del Desempeño.
- Gestión del Desarrollo.
- Egreso.

MÓDULO 2

DESARROLLO ORGANIZACIONAL, GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES Y GESTIÓN DEL CAMBIO

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

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. Por otro lado, durante los últimos años ha surgido abundante evidencia del impacto que tienen los ambientes laborales no sólo en la productividad de las personas, sino también en su salud física y emocional. El pleno desarrollo del potencial humano requiere cuidar los ambientes laborales, de modo que identificar, corregir y especialmente prevenir los factores que lo afectan negativamente es clave para las organizaciones modernas. En este módulo se revisarán conceptos y modelos para el Diagnóstico Organizacional, gestión de ambientes laborales y Gestión del Cambio, así como el rol que tiene el líder en dichos procesos.

- 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.
- Importancia del cuidado de ambientes laborales.
- Algunos instrumentos para la medición de ambientes laborales y riesgos psicosociales.
- SUSESO CEAL-SM (Ex ISTAS 21).

MÓDULO 3

RELACIONES LABORALES Y DIÁLOGO SOCIAL EN ORGANIZACIONES

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

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.

- Evolución de las relaciones laborales
- Principales modelos para las relaciones laborales
- Diálogo social, relaciones laborales y participación en instituciones públicas.
- Rol del líder en las relaciones laborales.

MÓDULO 4

DESAFÍOS PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS EN ESCENARIOS COMPLEJOS

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

La gestión pública está permanentemente demandada por entornos cambiantes. Migración, avances legislativos en materia de equidad de género y diversidad, avances de trabajo remoto, entre otros procesos, resultan indispensables de ser analizados para adecuar la gestión a los cambios. El rol de gestión de personas como agentes de cambio es central en este sentido, por lo que en el presente módulo se revisará algunos de los desafíos que debe abordar para contribuir al adecuado desarrollo de la función pública.

- Ejercicio del liderazgo y la dirección de personas en sistemas híbridos (presenciales, remotos y mixtos).
- Gestión de Personas y Perspectiva de Género: rol, algunas normas vinculadas a la equidad de género, Instructivos presidenciales, Norma Chilena 3262: “Certificación Sello Iguala”.
- Inclusión, Diversidad y Gestión de Personas: avances y desafíos.
- Buenas prácticas públicas en gestión de personas.

VALOR

ARANCEL: \$1.400.000

MEDIOS DE PAGO

- WEBPAY
 - Tarjeta de Crédito
 - Tarjeta de Débito
 - Tarjeta de Prepago

- Servipag.com

DESCUENTOS (NO ACUMULABLES)

- 30% EX ALUMNOS USACH
- 30% FUNCIONARIOS PÚBLICOS
- 30% INSCRIPCIÓN ANTICIPADA



CUERPO ACADÉMICO



HUGO MARCHANT GUZMÁN



PABLO MEIER RIVADENEIRA



ANDRÉ ENSIGNIA ERICES



DANIELA TRIANTAFILO TORRES

HUGO MARCHANT GUZMÁN

DIRECTOR ACADÉMICO - DOCENTE

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. Profesora 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.

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 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).

DANIELA TRIANTAFILO TORRES

DOCENTE

Psicóloga Clínica Mención en Neurociencias de la Universidad Adolfo Ibáñez y Diplomada en Gestión de Personas de la Universidad Alberto Hurtado, con estudios de especialización en Género impartido por ONU Mujeres. Actualmente coordinadora de Formación Virtual en el Programa CAMPUS del Servicio Civil, el cual busca consolidar un espacio de articulación en la gestión transversal de capacitación en el Estado, mejorando el uso de los recursos públicos, la estandarización y elevando la calidad de la formación. A su vez, se ha desarrollado como formadora, facilitadora y asesora para servicios públicos e instituciones internacionales en las materias de inducción, formación, capacitación, ambientes laborales y calidad de vida, buen trato y protección a la dignidad, y generando orientaciones técnicas sobre gestión y desarrollo de personas.



CONTACTO ADMISIÓN

centro.cedet@usach.cl



ceDET

centro de estudios
para el desarrollo territorial