

DIPLOMADO EN LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA

El Diplomado en “Liderazgo y Gestión de Personas” permitirá que los participantes conozcan y apliquen herramientas actuales para ejercer un liderazgo efectivo y gestionar personas en el marco de un mundo laboral cambiante y cada vez más exigente, tanto por parte de las organizaciones como de las personas que trabajan en ellas. De este modo, los asistentes podrán enfrentar de mejor manera los desafíos que impone la gestión del capital humano en las organizaciones modernas. Durante las clases los participantes recibirán los marcos teóricos y prácticos relevantes en cada materia y, mediante una metodología de análisis de casos y de juego de roles, podrán desarrollar habilidades de liderazgo y de gestión efectiva de personas para el logro de los objetivos planteados.

OBJETIVO GENERAL

Entregar conocimientos y desarrollar habilidades que permitan realizar una eficiente gestión de personas y liderazgo efectivo.

DIRIGIDO A:

El diplomado en Liderazgo y gestión de personas está dirigido a todas aquellas personas que por su actividad laboral o emprendimiento deben liderar equipos de trabajo y gestionar personas para el logro de los objetivos de una organización.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

120 horas cronológicas, en modalidad presencial, las clases se desarrollan en dependencias de la Universidad.

Plan de Estudio		Modalidad	Duración
I	Habilidades para el liderazgo efectivo	Presencial	30
II	Desafíos de hoy para la gestión del recurso humano	Presencial	18
III	Gestión por competencias	Presencial	24
IV	Gestión del conocimiento y sustentabilidad de la organización	Presencial	24
V	Gestión del cambio y comunicación organizacional	Presencial	24
			120

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

El Diplomado está compuesto por 5 módulos desarrollados en modalidad presencial, el cual ha sido diseñado para que el aprendizaje sea activo y las actividades de interacción con el docente sean fundamentalmente de discusión acerca de las materias. La metodología que se utiliza promueve el desarrollo de aprendizajes significativos en los alumnos participantes, de modo de posibilitar la transferencia y aplicación a su realidad profesional específica, de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos durante su realización. El diplomado cuenta con un conjunto de actividades: problemas a resolver y/o tareas a realizar, resolución de casos, interacción con el docente fundamentalmente con discusión acerca de la resolución de casos, entre otros. Clases expositivas e interactivas, donde el alumno realiza y responde preguntas al relator con apoyo de material audiovisual (PowerPoint, transparencias).

REQUISITOS DE APROBACIÓN

Asistencia: Los participantes deben cumplir con un mínimo de asistencia del 75% por cada módulo.

Evaluación (en caso de ser requerida): Los participantes deben obtener una calificación final igual o superior a 4,0 en la escala 1,0 a 7,0 en cada módulo, para aprobar el programa.

PLAN DE ESTUDIOS

MÓDULO I: HABILIDADES PARA EL LIDERAZGO EFECTIVO

Esta asignatura está orientada a entregar a los alumnos un marco conceptual innovador que posibilita distinguir desafíos técnicos de desafíos adaptativos al interior de las organizaciones de modo que aprenden a diagnosticar un problema con precisión diseñando intervenciones oportunas y exitosas para la gestión del cambio. Así mismo el curso potencia en los participantes el desarrollo de las competencias necesarias para motivar y movilizar personas.

Objetivo general

Comprender un nuevo paradigma acerca de la forma de gestionar a las personas y desarrollar habilidades personales para afrontar el desafío de movilizarlas hacia el cambio.

Objetivos específicos

- Conocer un marco analítico para identificar oportunidades de ejercer liderazgo sin autoridad formal.
- Desarrollar competencias que permitan analizar, comprender y apoyar el cambio organizacional aprendiendo a hacer distinciones que ayuden a superar la situación de aparente inmovilización hacia una situación nueva.

Evaluación

- Prueba escrita de conocimiento aplicado: 30%
- Trabajos de análisis de casos y aplicación en clases: 70%

Contenidos

Unidad 1: La inteligencia emocional: condición sine quanon para ejercer liderazgo

- Autoconciencia
- Autorregulación
- Motivación
- Empatía
- Habilidades sociales

Unidad 2: Bajar el ritmo para entender

- Descargar
- Escucha 1: Hechos
- Escucha 2: Empática
- Escucha 3: Generativa

Unidad 3: Modelo de Liderazgo adaptativo

- Distinción entre liderazgo y autoridad
- Desafíos técnicos v/s desafíos adaptativos
- Aprender a orquestar el conflicto
- Cambio Conservación v/s progresión

Bibliografía Básica

- Heifetz Ronald, La Práctica del Liderazgo Adaptativo. 2012 ediciones Paídos. ISBN 978-84-493-2601-1
- Scharmer Otto, Teoría U: Liderar desde el futuro mientras este emerge. 2015. ISBN 8494408461, 9788494408465.
- Goleman Daniel, Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional- Ediciones b. 2013 - ISBN 8466652175.
- Ronald A. Heifetz y Marty Linsky – Manual de supervivencia para líderes (paper)
- Bill George, Peter Sims, Andrew N. McLean y Diana Maye, Descubra su auténtico liderazgo. (Paper)

Bibliografía complementaria

- Heifetz Ronald, Liderazgo sin respuestas fáciles. 2007 Ediciones Paidos. ISBN978-84-493-0403-3
- Goleman Daniel, ¿Qué hace un líder? Harvard Business Review - diciembre 2011.

MÓDULO II: DESAFÍOS DE HOY PARA LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Esta asignatura está orientada a entregar a los alumnos un marco conceptual donde se pueda distinguir desafíos de las organizaciones a gestionar el talento humano de forma correcta y eficiente actividad necesaria para alcanzar los objetivos estratégicos de una empresa. Así mismo el curso potencia en los participantes el desarrollo de las competencias necesarias para iniciar este gran desafío a la gestión de personas.

Objetivo general

Comprender e identificar las nuevas interacciones necesarias desde el liderazgo entre todos aprovechando al máximo de las capacidades del equipo de trabajo desde el talento y habilidades para crear valor y sentido de desafío del futuro en una organización donde la innovación, liderazgo son la constante para el logro de sus metas

Objetivos específicos

- Conocer la elasticidad de/los mercados(s) en constante cambios y visualizar los requerimientos y oportunidades que estos exigirían. Estado Actual, estado deseado.
- Identificar los desafíos del futuro en la gestión del capital humano.
- Identificar la importancia de los procesos involucrados que van de la mano con los objetivos estratégicos de la organización.
- Identificar la importancia de la innovación, expandir los procedimientos, mejorar los procesos, establecer estándares de calidad y ser más competitivos.

Evaluación

- Trabajos de análisis de casos y aplicación en clases: 60%
- Exposición grupal, manejo de grupo y defensa 30%
- Tareas 10%

Contenidos

Unidad 1: Reconocer desafíos futuros para procesos de mejora en la gestión de personas.

- Introducción
Principios de gestión de personas y sus desafíos
- El liderazgo conversando con el plan estratégico
- Traducir la estrategia en términos operativos
- Desafíos para alinear la organización con su estrategia
- Hace que la estrategia sea un trabajo de todos es ahí donde la gestión de personas se hace notar
- Hacer que la estrategia sea un proceso continuo en la gestión de personas
- Caso práctico

Unidad 2: Reconocer los principios de gestión de personas y sus desafíos

- Introducción
- Principios de gestión de personas y sus desafíos
- El liderazgo conversando con el plan estratégico
- Traducir la estrategia en términos operativos
- Caso práctico

Unidad 3: Influencia de la gestión de personas

- Introducción
- Expectativas
- Tareas
- Supervisión
- Clima

Unidad 4: La transformación digital, evaluaciones tecnológicas y las nuevas prácticas.

- Tu eje profesional. Tu trabajo.
- Tu eje de relación con tus compañeros. Tú empresa.
- Tu eje de relación con el exterior. Tú entorno profesional.
- Tu eje personal. Tu vida.

Bibliografía

- Innovación disruptiva en la gestión de las Personas #RRHH Autor Ximo Salas
- <https://www.up-spain.com/blog/transformacion-digital-y-recursos-humanos-los-nuevos-desafios/>
<http://ximosalas.com/2018/12/14/9-tendencias-en-gestion-de-personas-para-el-2019-rrhh/>
<http://ximosalas.com/2018/05/07/los-4-ejes-de-tu-transformacion-digital/>
- <http://ximosalas.com/2018/11/05/lo-siento-he-perdido-el-organigrama-de-mi-empresa/>
- <http://ximosalas.com/2018/05/07/los-4-ejes-de-tu-transformacion-digital/>
- <https://isragarcia.es/transformacion-digital-enempresas>
- <http://www.glocalthinking.com/tag/transformaciondigital-rrhh/>

MÓDULO III: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Uno de los factores clave para la consecución de los objetivos de una organización, es obtener el máximo potencial de sus colaboradores, a través de procesos claves como la selección, retención y desarrollo de los perfiles más idóneos, de manera transversal en la estructura organizacional.

La gestión de personas en las organizaciones, a través de los modelos de competencias, contribuye a la organización como una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento organizacional.

Objetivo general

- Adquirir herramientas de gestión por competencias aplicables a todo tipo de organizaciones para maximizar su potencial.

Objetivos específicos

- Conocer algunos enfoques de gestión por competencias
- Comprender los fundamentos y las características que constituyen una gestión por competencias
- Identificar herramientas útiles para la establecimiento de un sistema de gestión por competencias

Evaluación

- 70% Trabajos de análisis y aplicación de casos empresariales en clases
- 30% Exposición grupal a final del curso

Contenidos

Unidad 1: Introducción a la gestión por competencias

- Modelos para determinar las Competencias
- Tipología de las Competencias
- Caso práctico

Unidad 2: Competencias en la gestión de recursos humanos

- Sistemas basados en competencias laborales
- Aplicaciones en gestión de recursos humanos
- Caso práctico

Unidad 3: Herramientas de un sistema de gestión por competencias

- Selección de personal
- Gestión del desempeño
- Desarrollo de carrera
- Otras aplicaciones (gestión de talento, compensaciones y beneficios)
- Presentación final

Bibliografía

- Alles, M (2000). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias
- Alles, M (2000). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias casos
- Chile. Chilecalifica. (2005). Competencias Laborales en el Marco del Sistema de Formación Permanente. Santiago.
- Fundación Chile. (2004). Competencias Laborales para Chile 1999-2004. (1ª Ed.). Chile: Recrea Ltda.
- Gallego, M. (s/f). Gestión humana basada en competencias (II): Procesos de gestión humana basados en competencias. (s/f)
- HayGroup (1996). Las Competencias clave para una gestión integrada de recursos humanos.
- Lira, C. (2005). Gestión por Competencias fundamentos y bases para su implantación. Universidad de los Lagos, Dpto. Gobierno y Empresa, Campus Republica, Santiago de Chile.

MÓDULO IV: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SUSTENTABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Esta asignatura está enfocada en dar a conocer los ejes principales de la gestión del conocimiento organizacional, a través de un marco conceptual que permite al profesional de recursos humanos comprender las exigencias actuales ante cambios más acelerados y mayores exigencias en un contexto globalizado, donde las políticas y prácticas del aprendizaje y sustentabilidad organizacional pueden transformarse en elementos diferenciadores para obtener importantes beneficios en las entidades del sector público y compañías del mundo privado local y multinacional.

Objetivo general

Introducir a los alumnos en la gestión del conocimiento y sustentabilidad organizacional, desde sus orígenes hasta la contingencia actual, identificando las ventajas de su aplicación en las organizaciones locales o multinacionales.

Objetivos específicos

- Conocer el origen, la evolución y teoría central de la gestión del conocimiento.
- Describir los conceptos, modelos y herramientas más importantes de la gestión del conocimiento.

- Analizar las implicancias de la gestión del conocimiento en las personas, la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos.
- Comprender los beneficios de la aplicación de herramientas o modelos de gestión del conocimiento al interior de las organizaciones.
- Aprender a enfrentar obstáculos que se pueden presentar en la implementación o sustentabilidad de la gestión del conocimiento.
- Identificar la existencia de políticas o el uso de herramientas asociadas a la gestión del conocimiento en las organizaciones.

Evaluación

- Trabajos grupales de análisis de casos y aplicación en clases, exposición y defensa: 80%
- Tareas 20%

Contenidos

Unidad 1: Introducción a la Gestión del Conocimiento

- ¿Qué es conocimiento?
- Tipos de conocimiento
- Orígenes de la disciplina y su desarrollo.

Unidad 2: Teorías sobre la Gestión del Conocimiento

- Implicancias de la gestión del conocimiento en las organizaciones
- Ciclo y objetivos de la gestión del conocimiento
- Estrategias organizacionales
- Modelos de gestión del conocimiento

Unidad 3: Introducción a la Gestión del Conocimiento

- Beneficios de la gestión del conocimiento
- Facilitadores el aprendizaje y sustentabilidad organizacional
- Barreras que enfrentan las organizaciones modernas

Unidad 4: Introducción a la Gestión del Conocimiento

- Escuelas de gestión del conocimiento
- Herramientas más utilizadas
- Evidencias recientes

Bibliografía

- Davenport, T., Prusak, L. (2001). Conocimiento en Acción – Cómo las Organizaciones manejan lo que saben. Prentice Hall.
- Baskerville, R., Dulipovici, A. (2006) The theoretical foundations of knowledge Management. Knowledge Management Research & Practice, Volume 4. Palgrave Macmillan, UK
- Dalkir, K. (2005) Knowledge Management in Theory and Practice. McGill University.
- Myburgh, S.(2003) Collaboration and competition: the paradox of knowledge management. Innovation, Volume 27. African Journals Online.
- Nonaka & Takeuchi (1999) La Organización creadora de conocimiento. México: Oxford University Press.
- Pérez Arrau, G. (2010) Administrando trabajadores del conocimiento en Chile. Trend Management Magazine, Vol.12, N°4.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. Journal of Knowledge Management, Vol 9, N°3. Emerald.
- Lewis, R. (2006) When Cultures Collide: Leading Across Cultures. Nicholas Bradley International.
- Varios autores (2009). Knowledge Management Toolkit. Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC)
- Ramaligam, B. (2006). Tools for Knowledge and Learning. Overseas Development Institute
- Young, R. (2010). Knowledge Management Tools and Techniques Manual. Asian Productivity Organization.
- Liberona, D., Ruiz, M. (2013) Análisis de la implementación de programas de gestión del conocimiento en las empresas chilenas. Estudios Gerenciales. Elsevier España.

MÓDULO V. GESTIÓN DEL CAMBIO Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Esta asignatura está orientada a entregar a los alumnos, un marco teórico y herramientas para gestionar el cambio, entendiendo que el cambio organizacional constituye diferentes dimensiones y etapas que deben vivirse en la organización para afrentar el cambio e instalarlo de manera sustentable.

Objetivo general

Identificar y aplicar distintas herramientas para gestionar un cambio organizacional desde el punto de vista del recurso humano, al interior de la empresa.

Objetivos específicos

- Comprender la naturaleza y necesidad del cambio en las organizaciones, a fin de alinear al recurso humano con la estrategia de la empresa.
- Conocer algunas de las herramientas disponibles, para identificar y gestionar las distintas dimensiones del cambio organizacional
- Aplicar herramientas de gestión del cambio a través del análisis de casos empresariales

Evaluación

- 70% Trabajos de análisis y aplicación de casos empresariales en clases
- 30% Exposición grupal a final del curso

Contenidos

Unidad 1: Introducción a la gestión del cambio en la organización

- Naturaleza y necesidad del cambio
- Factores externos gatilladores del cambio
- Relación de un proyecto de cambio con la cultura organizacional
- Caso práctico

Unidad 2: Teorías de la gestión del cambio

- Modelos conceptuales para entender el cambio organizacional
- Factores de éxito del cambio
- Liderazgo y patrocinio del cambio
- Caso práctico

Unidad 3: Herramientas para la gestión del cambio

- Recursos humanos como consultor interno del cambio
- Estrategia de Gestión del Cambio
- Herramientas para la gestión del cambio

- Caso práctico
- Presentación final

Bibliografía

- Cameron Esther, Green Mike. Making Sense of Change Management. 2009. United States. Kogan Page. Second Edition.
- Cumming Thomas G, Worley Christopher G. Organization Development & Change. 2008.
- Daniel R Denison. Corporate Culture and Organizational Effectiveness. 1990.
- Drucker Peter F. The theory of the business. 1994. United States. Harvard Business Review.
- Fombrun Charles J. Leading Corporate Change. 1992. United States. Mc Graw Hill. Primera edición.
- Goncalves V, Campos C. Hcmbo, the human change, management body of knowledge. 2013. Tercera edición.
- Jaffe Denis T, Scott Cynthia D. Mastering the change Curve. 2003. United States. Segunda edición.
- Kotter. J. Lo esencial en la gestión empresarial. 2016. España. Editorial Profit. Primera edición.
- PMI. Fundamentos para la dirección de proyectos (Guía del PMBOK). 2013. United States. Project Management Institute. Quinta edición.
- Solomon Cassie A., Shea Gregory P. Leading Successful Change: 8 Keys to Making Change Work. 2013. United States. Wharton digital Press. Kindle edition.
- Warner Burke W. Organization Change, Theory and practice. 2011. United States. Sage. Tercera edición.