

**FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
RESOLUCIÓN N°18/2024**

APRUEBA DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

VISTOS:

- 1°. El proyecto presentado por el Director de la Escuela de Administración y Negocios de Duoc UC.
- 2°. Lo previsto en el Instructivo para la Creación y Dictación de Diplomados, aprobado por Resolución de Vicerrectoría Académica N°04/2001, del 26 de abril de 2001.
- 3°. Las facultades previstas en el artículo 6° del Reglamento General.

RESUELVO:

Primero: Aprobar y tener como versión oficial y de aplicación general, el “Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos”, cuyo texto se adjunta a esta resolución.

Segundo: Dejar constancia que el diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos aprobado por la presente resolución reemplaza al Diplomado en Gestión de Personas aprobado por Resolución de la Vicerrectoría Académica N° 23/2023, de fecha 30 de mayo de 2023.

Comuníquese, publíquese y regístrese.

Santiago, mayo 28 de 2024.

ALEJANDRA SILVA LAFOURCADE
DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO
ESTUDIANTIL Y EDUCACIÓN CONTÍNUA

KIYOSHI FUKUSHI MANDIOLA
VICERRECTOR ACADÉMICO

PRESENTACIÓN DE DIPLOMADO

Señor:
Kiyoshi Fukushi M.
Vicerrector Académico
Duoc UC

Oscar Cristi M., Director de la Escuela de Administración y Negocios, presenta a la Vicerrectoría Académica, el **"Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos"**, para formar parte de la oferta abierta de Educación Continua.

Agradeceré revisar y emitir la resolución correspondiente para poder ofertar dicho programa.



Oscar Cristi M.
Directora Escuela de Administración
y Negocios
Duoc UC

DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

RESUMEN:

Diplomado de oferta abierta desarrollado por la Escuela de Administración y Negocios.

En los últimos años han surgido una serie de transformaciones en nuestra sociedad, que implicaron cambios políticos a través de modificaciones en las normativas legales asociadas a la regulación de las relaciones laborales. Esto conlleva un nuevo desafío para las organizaciones a través de su Departamento de Personas, quienes deben tener la capacidad de implementar y gestionar estrategias a través de distintos métodos o modelos que permitan atraer nuevo personal y/o fortalecer los equipos de trabajo con la finalidad de promover el desarrollo profesional y mejorar la eficiencia en todos sus procesos para la obtención de buenos resultados.

A partir de este nuevo contexto y necesidades de las organizaciones, el Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos entrega herramientas tanto teóricas como prácticas que permitan planear estrategias y modelos de gestión, para el fortalecimiento organizacional considerando los procesos de cambio sostenible, la recompensa total, y el cambio de los marcos normativos legales en cuanto a la relación laboral, la diversidad e inclusión.

El Diplomado tiene una duración de 120 horas cronológicas, en modalidad de e-learning asincrónico.

Para obtener el Diplomado los participantes deberán **aprobar los cuatro cursos** según la siguiente ponderación:

Nombre Cursos	Horas	% de la nota final de Diplomado
Gestión de las relaciones laborales	30	25%
Gestión de la convivencia en diversidad e inclusión en la organización.	30	25%
Gestión de estrategias de recompensa total en la organización	30	25%
Gestión del cambio organizacional	30	25%
TOTAL DE HORAS	120	100

El Diplomado está destinado a profesionales o técnicos que se desempeñen o lideren áreas de gestión de personas, desarrollo organizacional, gestión del cambio, formación, reclutamiento, selección u otras áreas similares en la organización.



Javiera Munizaga D.
Subdirectora Diseño de Programas Académicos
Educación Continua

FICHA ÚNICA DE CREACIÓN DE DIPLOMADOS PNCT

1. NOMBRE DEL DIPLOMADO

GESTION ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

2. TOTAL DE HORAS

120

3. POBLACIÓN OBJETIVO

Profesionales o técnicos que se desempeñen o lideren áreas de gestión de personas, desarrollo organizacional, gestión del cambio, formación, reclutamiento, selección u otras áreas similares en la organización.

4. REQUISITOS DE INGRESO

Deseable experiencia laboral en gestión de personas.

REQUISITOS TÉCNICOS.

- Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior
- Memoria RAM: 16 GB o más
- Procesador: velocidad de 2 GHz o superior
- Tarjeta de sonido
- Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.
- Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge
- Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos
- lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)
- Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet puede visitar la página

5. JUSTIFICACIÓN DE CREACIÓN

En los últimos años han surgido una serie de transformaciones en nuestra sociedad, que implicaron cambios políticos a través de modificaciones en las normativas legales asociadas a la regulación de las relaciones laborales. Esto conlleva un nuevo desafío para las organizaciones a través de su Departamento de Personas, quienes deben tener la capacidad de implementar y gestionar estrategias a través de distintos métodos o modelos que permitan atraer nuevo personal y/o fortalecer los equipos de trabajo con la finalidad de promover el desarrollo profesional y mejorar la eficiencia en todos sus procesos para la obtención de buenos resultados.

A partir de este nuevo contexto y necesidades de las organizaciones, el Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos entrega herramientas tanto teóricas como prácticas que permitan planear estrategias y modelos de gestión, para el fortalecimiento organizacional considerando los procesos de cambio sostenible, la recompensa total, y el cambio de los marcos normativos legales en cuanto a la relación laboral, la diversidad e inclusión.

6. OBJETIVO GENERAL/ IDENTIFICACIÓN PERFIL DE SALIDA

Planear estrategias y modelos de gestión de personas en el fortalecimiento organizacional, considerando los marcos normativos legales vigentes.

7. UNIDAD ACADÉMICA

Escuela de Administración y Negocios

8. FECHA

30-05-2023

9. REQUISITOS DE OBTENCIÓN

9.1 - Haber aprobado todos los Cursos del Diplomado

Aprobar los cuatro cursos que componen el diplomado.

9.2 - La distribución de la nota final de aprobación del diplomado se desglosa de la siguiente manera

Nombre Curso	Horas	% de la nota final de Diplomado
GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES	30	25%
GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA ORGANIZACIÓN	30	25%
GESTIÓN DE ESTRATEGIAS DE RECOMPENSA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN	30	25%
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	30	25%

Nota final (en caso que el Diplomado contemple una actividad evaluativa final)

El porcentaje asignado al curso y actividad evaluativa final debe ser establecido por la Unidad Académica	
Porcentaje Asignado al curso	Porcentaje Asignado a la Actividad Evaluativa Final
100%	

10. MODALIDAD DE IMPARTICIÓN

	Modalidad
Presencial	
Semipresencial	
E-learning (Asincrónico)	X

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES	30	1	30	Asincrónica

Identificación
Código SENCE 1238061862
Código curso Duoc UC

Unidad académica	Subdirector(a) de Escuela	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	12/05/2023

Especialista disciplinar	Diseñadora curricular	Diseñadora instruccional	Analista Instruccional
Isabel Paris	Jessica González	Carolina Méndez	Elieska Pérez

Aporte de valor del programa (no SENCE)
<p>La relación laboral ha experimentado modificaciones legales, normativas y nuevas interpretaciones que la regulan, producto de las transformaciones que se han producido en nuestra sociedad y, por ende, en las organizaciones, las que deben estar preparadas para asumirlas y aplicarlas como parte de su proceso gestión estratégica en las relaciones laborales que deben existir en su interior.</p> <p>Por lo anterior, este curso está diseñado con la finalidad de fortalecer habilidades, conocimientos y entregar información actualizada sobre la relación laboral individual y colectiva en la organización, la que ha experimentado constantes cambios e innovaciones sociales y normativas, siendo clave alinear los factores críticos y de éxito con los desafíos y prioridades estratégicas de la organización. Por lo tanto, al término del curso, los/las participantes podrán evaluar a las organizaciones en un contexto legal – normativo nacional e internacional, para luego diseñar planes estratégicos de gestión de RRL (relación laboral).</p>

Caracterización del participante
Profesionales o técnicos que se desempeñen o lideren áreas de gestión de personas, desarrollo organizacional, gestión del cambio, formación, reclutamiento o selección de personas.

Requisitos de ingreso del participante
Conocimientos previos en relaciones laborales.

Requisitos técnicos del participante
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior • Memoria RAM: 16 GB o más • Procesador: velocidad de 2 GHz o superior • Tarjeta de sonido

- Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.
- Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge
- Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos
- Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)
- Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).

Objetivo General

Diseñar estrategias de relaciones laborales considerando el diagnóstico organizacional.

Unidades	Objetivo Específico	Contenidos	Horas	
			T	P
Unidad 1: Desafíos de las relaciones laborales y la gestión de personas	Describir desafíos actuales de las relaciones laborales y la gestión de personas, de acuerdo a modificaciones normativas actuales.	<p>Obligaciones legales y normativas que desafían la dinámica organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión. • Teletrabajo. • Acoso laboral. • Subcontratación. <p>Desafíos actuales de la relación laboral individual y colectiva.</p> <p>Desafíos actuales de la gestión de personas.</p>	2	3
Unidad 2: Estado de las relaciones laborales en la organización	Diagnosticar el estado de las relaciones laborales, según la teoría de organizaciones evolutivas y el contexto organizacional.	<p>Levantamiento de información para el análisis del contexto organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historia de la organización. • Datos demográficos. • Estructura organizacional y liderazgo. • Clima laboral y relaciones internas. • Cuestionario CEAL-SM/SUSESO • Identidad y políticas internas. <p>Análisis organizacional y diagnóstico de las relaciones laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis FODA • Teoría de organizaciones evolutivas u organizaciones teal de Frédéric Laloux. 	4	6
Unidad 3: Estrategia de relación laboral desde un enfoque colaborativo	Diseñar estrategia de relación laboral desde un enfoque colaborativo, considerando la	<p>Enfoque colaborativo.</p> <p>¿Cómo implementar un enfoque colaborativo?</p> <p>Pasos para el diseño de la estrategia de relación laboral desde un enfoque colaborativo.</p> <p>Gestión organizacional y su implementación.</p>	6	9

	normativa legal vigente y el contexto organizacional.	Levantamiento de evidencia de resultados.		
			Subtotal	12
			Total	30

Estrategia metodológica
<p>La estrategia metodológica corresponde a la auto instrucción, considerando el diseño del curso una modalidad 100% online donde el proceso de enseñanza/aprendizaje se desarrollará a través de diversos recursos, los cuales estarán dispuestos de forma ordenada, en el Ambiente Virtual de Aprendizaje establecido por Duoc UC, según el programa formativo con el fin de que los y las participantes adquieran el conocimiento de manera significativa y dinámica.</p> <p>Los recursos educativos como videos interactivos, guías de aprendizaje, infografías, entre otros; se trabajarán de forma contextualizada y representativa de la realidad laboral de los y las participantes, quienes tendrán a disposición el material para su proceso de aprendizaje, tanto en formato audiovisual como en formato descargable.</p> <p>El trabajo académico privilegia la autorregulación, la colaboración, la responsabilidad y el compromiso, entre otras habilidades, para lograr aprendizajes significativos, utilizando, para ello, herramientas digitales que promueven la retroalimentación y la interacción mediante actividades y recursos que tendrán como propósito la activación de conocimientos previos que se vincularán posteriormente con ideas nuevas, la demostración del contenido en un contexto objetivo y real; la aplicación de lo aprendido mediante el desarrollo de actividades formativas y sumativas, y, finalmente, la integración de los aprendizajes.</p> <p>El curso tiene una duración total de 30 horas distribuidas en seis semanas, considerando una dedicación semanal de cinco horas, además, se realizará una sesión sincrónica (opcional), de dos horas, que permitirá a los y las participantes resolver dudas, profundizar en temas de interés y compartir experiencias con los y las demás participantes.</p> <p>Descripción de las unidades:</p> <p>Unidad 1: Para iniciar el curso se explicarán las obligaciones legales y normativas que desafían la dinámica organizacional, entre las que destacan la inclusión, teletrabajo, acoso laboral, reforma laboral, y subcontratación. Lo anterior permitirá establecer un contexto legal y normativo de la relación laboral en las organizaciones, a partir del cual se podrán identificar cuáles son los desafíos actuales de la relación laboral individual y colectiva, así como de la gestión de personas.</p> <p>Unidad 2: Esta unidad se enfocará en describir las variables del contexto organizacional, entre las que se puede mencionar la historia, políticas internas, cultura y equipo. Lo anterior, se establece como base para el análisis de la relación laboral en las organizaciones. Además, se presentan herramientas que permiten levantar información de cara a la elaboración del análisis del contexto organizacional, como encuestas de clima. También se incluye el análisis del estado de la organización en materia de gestión de personas. Finalmente, se presenta la teoría de organizaciones evolutivas u organizaciones teal de Frédéric Laloux como mecanismo para identificar el nivel de desarrollo de la organización.</p>

Unidad 3: La última unidad del curso se centra en explicar los pasos para desarrollar la estrategia desde un enfoque colaborativo de la relación laboral, lo que permitirá diseñar una estrategia de relación laboral considerando el análisis realizado en la unidad anterior. Además, se abordarán las consideraciones o focos estratégicos para la gestión organizacional e implementación de la estrategia propuesta.

Respecto al sistema evaluativo, se incluirán los siguientes momentos:

- **Evaluación diagnóstica:** Incluye actividades que permiten obtener evidencias de los conocimientos previos que poseen los participantes.
- **Evaluación formativa:** Su propósito es obtener evidencias para valorar el avance, reforzar conocimientos adquiridos y /o detectar dificultades. Comprende una serie de actividades interactivas con retroalimentación inmediata, Quiz, gamificación, debates, arrastrar y soltar, términos pareados, completación, entre otras; que serán aplicadas durante el proceso formativo.
- **Evaluación sumativa:** Su objetivo determinar el nivel de logro obtenido con respecto a los objetivos. Se realiza al concluir cada unidad, obteniendo calificaciones parciales y, al término del curso, se aplica una evaluación final.

Aspectos motivacionales: Participante con evaluación bajo 4,0 el tutor/a tecnológico/a se contacta telefónicamente y por correo electrónico para coordinar apoyo. Seguimiento: se contacta telefónicamente y por correo electrónico con el/la participante cuando no se conecten. Relator/a: apoya actividades, expone contenidos, aclara dudas e inquietudes. Consultas: acompañamiento mediante guía del participante, mensaje, chat, correo electrónico, donde el/la participante podrá exponer sus inquietudes. Plan de contingencia: contactar con soporte técnico por medio de mesa de ayuda telefónica, mensaje en plataforma o por correo electrónico; ante alguna falla de la plataforma. Se habilitará servicio redundante para restaurarlo. Consultas enviadas por correo se responden en máx. 48 horas. Guía de participante: señala los aspectos técnicos del curso, cómo usar la plataforma, objetivos y contenidos del curso. Administración de la actividad: inicio con mails de bienvenida indicando dirección y tutorial de cómo deben conectarse, datos de acceso (clave y usuario), fechas de inicio y término. Fono: + 2 29994516, y correo del tutor@duoc.cl, que tendrá el rol de asistir a los participantes en sus dudas e inquietudes respecto al soporte y/o uso de la plataforma. Apoyo tutorías: lunes a viernes (hábiles) desde las 08:00 a 18:00.

Estrategia evaluativa		
Crterios de evaluación	Instrumentos de evaluación	Normas de aprobación
Evaluación diagnóstica		
Reconoce aspectos principales de la relación laboral y la gestión de personas.	La evaluación diagnóstica consiste en la resolución de cinco preguntas con alternativas de respuesta de selección simple. Esta evaluación estará dispuesta en el AVA y se dará retroalimentación automática.	Esta evaluación no tiene ponderación.

Unidad 1		
<p>Describe el nivel de cumplimiento del marco legal y normativo vigente en Chile y normas internacionales aplicables en la organización en materia de relaciones laborales.</p> <p>Identifica las obligaciones de la organización en la gestión de relaciones laborales en base al marco legal y normativo vigente en Chile y normas internacionales aplicables.</p> <p>Describe desafíos de relación laboral considerando el contexto organizacional.</p> <p>Describe desafíos de gestión de personas considerando el contexto organizacional.</p>	<p>En esta unidad, se describirán desafíos de la relación laboral y gestión de personas en un contexto normativo y legal nacional e internacional.</p> <p>El trabajo se desarrollará de forma individual.</p> <p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde los/las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello.</p> <p>La actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1,0 y 7,0, siendo 4,0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 15% de la calificación final del curso.</p>
Unidad 2		
<p>Describe el contexto laboral organizacional considerando variables internas y externas.</p> <p>Distingue variables estratégicas en la organización considerando un enfoque de gestión de la relación laboral individual y colectiva.</p> <p>Compara el nivel de desarrollo de las variables estratégicas considerando el contexto organizacional.</p>	<p>En esta unidad, se diagnosticará el estado de las relaciones laborales en la organización, aplicando la teoría evolutiva de las organizaciones y el análisis del contexto organizacional.</p> <p>El trabajo se podrá desarrollar en duplas o tríos, los cuales se mantendrán durante las siguientes evaluaciones.</p> <p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde los/las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1,0 y 7,0, siendo 4,0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 25% de la calificación final del curso.</p>

<p>Diagnostica el estado de las relaciones laborales en la organización, según la teoría de organizaciones evolutivas.</p>	<p>La actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	
Unidad 3		
<p>Diseña estrategia de relación laboral considerando un enfoque colaborativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza la situación actual de la organización considerando las políticas y prácticas existentes, la cultura organizacional, la estructura jerárquica, la comunicación y percepción de las personas. 2. Identifica objetivos considerando la estrategia organizacional. 3. Define políticas y prácticas en el logro de los objetivos, considerando las necesidades de la organización. 4. Establece acciones de comunicación efectiva según las características de la organización. 	<p>En esta última unidad, se deberá diseñar una estrategia de relación laboral con enfoque colaborativo.</p> <p>Continúan trabajando en las duplas o tríos que se establecieron en la Unidad 2.</p> <p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde los/las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello.</p> <p>La actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1,0 y 7,0, siendo 4,0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 30% de la calificación de fin de curso.</p>
Evaluación final		
<p>Priorizar la implementación de las políticas y prácticas que componen la estrategia de relación laboral, considerando los objetivos estratégicos de la organización.</p> <p>Determina responsables y/o actores clave en la implementación de las políticas</p>	<p>La evaluación final consiste en la elaboración de un plan de implementación de la estrategia de relación laboral.</p> <p>Continúan trabajando en las duplas o tríos que se establecieron en la Unidad 2.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1,0 y 7,0, siendo 4,0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p>

<p>y prácticas de la estrategia de relación laboral.</p> <p>Elabora plan de medición y seguimiento de la estrategia de relación laboral, considerando la estrategia organizacional.</p>	<p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde los/las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello.</p> <p>La actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>Esta evaluación representa el 30% de la calificación de fin de curso.</p>
---	--	---

Requisito de aprobación	
Modalidad asincrónica	Nota mínima de aprobación 4.0 Conectividad del 75%

Recursos para la implementación del curso					
Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas		Material didáctico	
Características de la infraestructura requerida para la ejecución del curso	Dónde se impartirá el curso *anexo ficha de costos.	Indicar cantidad	Tipo de equipo y/o herramienta para la implementación del curso *Indicar duración de licencias o equipamientos.	Indicar cantidad	Indicar el material que se requiere para la implementación del curso
N/A	N/A	1 P/P	<p>Notebook o computador de escritorio con conexión a internet.</p> <p>Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC.</p> <p>Blackboard Ultra.</p> <p>Sistema de videoconferencia online Collaborate integrado a plataforma.</p>	1 P/P	<p>Programa, recursos educativos y evaluaciones vinculadas a cada unidad.</p> <p>Link o acceso a recursos audiovisuales utilizados en sesiones (en los casos que corresponda), o su URL.</p> <p>Bibliografía digital.</p>

Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Escuela)
Máximo dos años

Articulación *Sección a completar por Subdirector(a)		Código/Sigla/Nombre Certificado
Programa Regular o EDC	Escuela	

Diplomado:	Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)
Diplomado en Gestión de Personas	Gestión de las relaciones laborales
	Gestión de la convivencia en diversidad e inclusión en la organización
	Gestión de estrategias de recompensa total en la organización
	Gestión del cambio organizacional

Recurso docente: Perfil desarrollador	
Profesión	Abogado/a, Sociólogo/a, Psicólogo/a, Ingeniero/a Comercial, Ingeniero/a en Administración o profesional afín con experiencia y deseables estudios de post grado o especialización en materia de relaciones laborales, negociación colectiva, conflictos sindicales y laborales u otros temas afines.
Años de experiencia	Mínimo ocho años de experiencia laboral.
Conocimientos y habilidades relevantes	Especialista en relaciones laborales, negociaciones colectivas, derecho laboral, manejo de conflictos sindicales y laborales, procesos de contratación y desvinculación, procesos de conciliaciones y comparendos, mediación laboral, protección social, entre otros.
Observaciones	Deseable experiencia docente, en planificación de asignaturas, estrategias de aprendizaje en adultos y diseño de instrumentos de evaluación.

Recurso docente: Perfil relator	
Profesión	Abogado/a, Sociólogo/a, Psicólogo/a, Ingeniero/a Comercial, Ingeniero/a en Administración o profesional afín con experiencia y deseables estudios de post grado o especialización en materia de relaciones laborales, negociación colectiva, conflictos sindicales y laborales u otros temas afines.
Años de experiencia	Mínimo cinco años de experiencia laboral. Deseable tres años de experiencia docente.
Conocimientos y habilidades relevantes	Conocimientos y experiencia en gestión de personas, relaciones laborales, normativas, leyes vigentes y nuevos desafíos organizacionales en materia de relaciones laborales. Experiencia gestionando casos concretos de procesos laborales, mediación y resolución de conflictos sindicales. Comunicación efectiva y asertividad en el manejo de conflictos.
Observaciones	Deseable experiencia docente, en planificación de asignaturas, estrategias de aprendizaje en adultos y diseño de instrumentos de evaluación.

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA ORGANIZACIÓN	30	1	30	Asincrónica

Identificación
Código SENCE 1238061859
Código curso Duoc UC

Unidad académica	Subdirector(a) de Escuela	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	12/05/2023

Especialista disciplinar	Diseñadora curricular	Diseñadora instruccional	Analista Instruccional
Germán Gómez	Jessica González	Nataly Reyes	Elieska Pérez

Aporte de valor del programa (no SENCE)
<p>La gestión de la convivencia en diversidad e inclusión se refiere a la creación y mantenimiento de un ambiente en el que las personas de diferentes orígenes, culturas, habilidades, géneros, orientaciones sexuales, entre otros; puedan convivir de manera respetuosa y productiva. Esto incluye el fomento de la comprensión de las diferencias, la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de discriminación. Además, implica la creación de políticas y prácticas que ayuden a asegurar que todas las personas se sientan valoradas y aceptadas en el entorno en el que se encuentran.</p> <p>Es importante destacar que, durante los últimos años, se ha tomado conciencia sobre la no discriminación, surgiendo normativas globales y, normas y leyes a nivel local que permiten crear las condiciones para la especialización de los profesionales que trabajan en recursos humanos, diversidad, inclusión, sostenibilidad y, en general, en un entorno organizacional centrado en las personas, reconociendo la dignidad de los individuos y el valor que aportan.</p> <p>Por lo anterior, este curso está diseñado con el propósito de profundizar en las temáticas diversidad e inclusión para fortalecer el respeto en las relaciones interpersonales y fortalecer el clima laboral en la organización. Abordando la legislación vigente, lineamientos globales y locales vinculados como ejes centrales para la implementación de la estrategia emanada desde el nivel central de la organización en materia de diversidad e inclusión.</p>

Caracterización del participante
Profesionales o técnicos que se desempeñen o lideren áreas de gestión de personas, desarrollo organizacional, gestión del cambio, formación, reclutamiento o selección de personas.

Requisitos de ingreso del participante
Conocimientos previos en diversidad e inclusión.

Requisitos técnicos del participante

- Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior
- Memoria RAM: 16 GB o más
- Procesador: velocidad de 2 GHz o superior
- Tarjeta de sonido
- Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.
- Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge
- Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos
- Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)
- Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).

Objetivo General

Diseñar plan de diversidad e inclusión laboral de acuerdo con lineamientos normativos y organizacionales.

Unidades	Objetivo Específico	Contenidos	Horas	
			T	P
Unidad 1: Grupos de interés en las organizaciones	Clasificar grupos de interés en diversidad e inclusión, considerando lineamientos normativos.	Bases conceptuales sobre diversidad e inclusión en las organizaciones. Grupos de interés para el fomento de la diversidad e inclusión al interior de la organización. Brechas, barreras y desafíos para el desarrollo de una cultura diversa e inclusiva. ¿Por qué es importante la diversidad e inclusión laboral? Enfoques y recursos para la gestión de la diversidad e inclusión. Lineamientos globales y legislación vigente en Chile. ODS 10 reducción de las desigualdades.	2	3
Unidad 2: Diagnóstico de diversidad e inclusión en la organización	Diagnosticar el estado de madurez de diversidad e inclusión en la organización a través de técnicas de levantamiento de información.	Ciclo de vida laboral en la organización: reclutamiento, selección, inducción, desarrollo, retención laboral, outplacement. Procesos y procedimientos laborales de acuerdo con el ciclo de vida laboral. Técnicas de levantamiento de información organizacional en diversidad e inclusión (FODA y entrevistas). Madurez en diversidad e inclusión.	4	6

Unidad 3: Acciones de convivencia en diversidad e inclusión	Proponer acciones de convivencia en diversidad e inclusión considerando la estrategia de la organización.	Priorización de acciones en diversidad e inclusión al interior de la organización. Convivencia en diversidad e inclusión. Capacitación, empleo y programas asociados. Medidas que faciliten la inclusión de personas en situación de discapacidad. Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Gestión de la diversidad.	6	9
Subtotal			12	18
Horas totales			30	

Estrategias metodológicas
<p>La estrategia metodológica corresponde a la auto instrucción, considerando el diseño del curso una modalidad 100% online donde el proceso de enseñanza/aprendizaje se desarrollará a través de diversos recursos, los cuales estarán dispuestos de forma ordenada, en el Ambiente Virtual de Aprendizaje establecido por Duoc UC, según el programa formativo con el fin de que los y las participantes adquieran el conocimiento de manera significativa y dinámica.</p>
<p>Los recursos educativos como videos interactivos, guías de aprendizaje, infografías, entre otros; se trabajarán de forma contextualizada y representativa de la realidad laboral de los y las participantes, quienes tendrán a disposición el material para su proceso de aprendizaje, tanto en formato audiovisual como en formato descargable.</p>
<p>El trabajo académico privilegia la autorregulación, la colaboración, la responsabilidad y el compromiso, entre otras habilidades, para lograr aprendizajes significativos, utilizando, para ello, herramientas digitales que promueven la retroalimentación y la interacción mediante actividades y recursos que tendrán como propósito la activación de conocimientos previos que se vincularán posteriormente con ideas nuevas, la demostración del contenido en un contexto objetivo y real; la aplicación de lo aprendido mediante el desarrollo de actividades formativas y sumativas, y, finalmente, la integración de los aprendizajes.</p>
<p>El curso tiene una duración total de 30 horas distribuidas en seis semanas, considerando una dedicación semanal de cinco horas, además, se realizará una sesión sincrónica opcional, de dos horas, que permitirá a los y las participantes resolver dudas, profundizar en temas de interés y compartir experiencias con los y las demás participantes.</p>
<p>Descripción de las unidades:</p>
<p>Unidad 1: Esta unidad presentará las bases conceptuales de la diversidad e inclusión, además, explicará los principales grupos de interés en las organizaciones para el fomento de la diversidad e inclusión, así como las principales brechas, desafíos y enfoques, enmarcados en los lineamientos globales y locales para el desarrollo de una cultura diversa e inclusiva.</p>
<p>Unidad 2: Durante la unidad 2 se explicará el ciclo de vida laboral en la organización, los procesos y procedimientos laborales asociados a ese ciclo. Por otro lado, las técnicas de levantamiento de información, como medio para diagnosticar la madurez de las organizaciones en materia de diversidad e inclusión.</p>

Unidad 3: La última unidad del curso demuestra la priorización de acciones en diversidad e inclusión al interior de la organización, así como algunas medidas que faciliten la inclusión de personas en situación de discapacidad. Además, aborda la gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal; como factores claves en la aplicación de una gestión de la diversidad e inclusión efectiva y eficiente al interior de las organizaciones.

Respecto al sistema evaluativo, se incluirán los siguientes momentos:

- **Evaluación diagnóstica:** Incluye actividades que permiten obtener evidencias de los conocimientos previos que poseen los participantes.
- **Evaluación formativa:** Su propósito es obtener evidencias para valorar el avance, reforzar conocimientos adquiridos y /o detectar dificultades. Comprende una serie de actividades interactivas con retroalimentación inmediata, Quiz, gamificación, debates, arrastrar y soltar, términos pareados, completación, entre otras; que serán aplicadas durante el proceso formativo.
- **Evaluación sumativa:** Su objetivo determinar el nivel de logro obtenido con respecto a los objetivos. Se realiza al concluir cada unidad, obteniendo calificaciones parciales y, al término del curso, se aplica una evaluación final.

Aspectos motivacionales: Participante con evaluación bajo 4,0 el tutor/a tecnológico/a se contacta telefónicamente y por correo electrónico para coordinar apoyo. Seguimiento: se contacta telefónicamente y por correo electrónico con el/la participante cuando no se conecten. Relator/a: apoya actividades, expone contenidos, aclara dudas e inquietudes. Consultas: acompañamiento mediante guía del participante, mensaje, chat, correo electrónico, donde el/la participante podrá exponer sus inquietudes. Plan de contingencia: contactar con soporte técnico por medio de mesa de ayuda telefónica, mensaje en plataforma o por correo electrónico; ante alguna falla de la plataforma. Se habilitará servicio redundante para restaurarlo. Consultas enviadas por correo se responden en máx. 48 horas. Guía de participante: señala los aspectos técnicos del curso, cómo usar la plataforma, objetivos y contenidos del curso. Administración de la actividad: inicio con mails de bienvenida indicando dirección y tutorial de cómo deben conectarse, datos de acceso (clave y usuario), fechas de inicio y término. Fono: + 2 29994516, y correo del tutor@duoc.cl, que tendrá el rol de asistir a los participantes en sus dudas e inquietudes respecto al soporte y/o uso de la plataforma. Apoyo tutorías: lunes a viernes (hábiles) desde las 08:00 a 18:00.

Estrategia evaluativa		
Criterios de evaluación	Instrumentos de evaluación	Normas de aprobación
Evaluación diagnóstica		
Reconoce aspectos principales de la gestión de la convivencia en diversidad e inclusión en la organización.	La evaluación diagnóstica consiste en la resolución de cinco preguntas de selección simple. Esta evaluación estará dispuesta en el AVA y se dará retroalimentación automática.	Esta evaluación no tiene ponderación.
Unidad 1		
Describe elementos de la organización considerando su contexto.	En esta unidad se clasificarán grupos de interés en una organización	Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con

<p>Identifica brechas, barreras o desafíos en materia de diversidad e inclusión considerando el contexto de la organización.</p> <p>Distingue lineamientos globales y legislación vigente en Chile de diversidad e inclusión aplicables al contexto organizacional.</p> <p>Clasifica grupos de interés al interior de una organización en el fomento de acciones en diversidad e inclusión.</p>	<p>considerando lineamientos globales y legislación vigente en Chile.</p> <p>El trabajo se desarrollará de forma individual.</p> <p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde los/las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello.</p> <p>La actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>notas entre 1,0 y 7,0, siendo 4,0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 10% de la calificación final del curso.</p>
Unidad 2		
<p>Describe elementos de la organización considerando su contexto.</p> <p>Distingue las fases del ciclo de vida en la organización: selección y reclutamiento, inducción, desarrollo, retención laboral y Outplacement, según el contexto organizacional.</p> <p>Analiza si el ciclo de vida laboral en la organización fomenta la atracción del talento en función de la diversidad e inclusión.</p> <p>Selecciona un tipo de entrevista considerando el contexto de la organización.</p> <p>Realiza levantamiento de información aplicando el tipo de entrevista seleccionado.</p> <p>Aplica matriz FODA con foco en la diversidad e inclusión en la organización.</p> <p>Diagnostica estado de madurez de la organización en materia de diversidad e inclusión, considerando</p>	<p>En esta unidad se diagnosticará el estado de madurez en diversidad e inclusión de una organización.</p> <p>El trabajo se podrá desarrollar en duplas o tríos, los cuales se mantendrán durante las siguientes evaluaciones.</p> <p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde cada equipo de trabajo deberá completar una serie de actividades.</p> <p>La actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1,0 y 7,0, siendo 4,0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</p>

los resultados de la matriz FODA y de la entrevista realizada.		
Unidad 3		
<p>Describe elementos de la organización considerando su contexto.</p> <p>Analiza el contexto de la organización considerando un enfoque de diversidad e inclusión.</p> <p>Determina grupos de interés en la organización considerando la normativa legal vigente.</p> <p>Propone acciones de convivencia en diversidad e inclusión considerando el contexto organizacional.</p>	<p>En esta unidad la evaluación está dirigida a proponer acciones de convivencia en diversidad e inclusión de acuerdo con las necesidades, contexto y condiciones de la organización dentro del marco legislativo vigente.</p> <p>Continúan trabajando en las duplas o tríos que se establecieron en la Unidad 2.</p> <p>El entregable corresponde a un video con una duración entre 3 a 5 minutos que contemple:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación 2. Descripción de la organización 3. Análisis de la organización 4. Descripción de grupos de interés 5. Propuesta de acciones 6. Despedida <p>El video será evaluado a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1,0 y 7,0, siendo 4,0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</p>
Evaluación Final		
<p>Evalúa la situación actual de la organización, considerando la aplicación o ausencia de acciones de diversidad e inclusión.</p> <p>Establece objetivos medibles, alcanzables y relevantes en la gestión de la convivencia en diversidad e inclusión, considerando la estrategia de la organización.</p> <p>Prioriza áreas de impacto en la organización.</p> <p>Identifica stakeholders relevantes en la gestión de diversidad e</p>	<p>La evaluación final consiste en el diseño de un plan de acciones de diversidad e inclusión aplicable a una organización.</p> <p>Continúan trabajando en las duplas o tríos que se establecieron en la Unidad 2.</p> <p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde los y las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello.</p> <p>La actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación,</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1,0 y 7,0, siendo 4,0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 30% de la calificación de fin de curso.</p>

<p>inclusión, según las características de la organización.</p> <p>Diseña un plan de acción de diversidad e inclusión considerando el contexto de la organización.</p>	<p>pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	
--	---	--

Requisito de aprobación	
Modalidad asincrónica	Nota mínima de aprobación 4.0 Conectividad del 75%

Recursos para la implementación del curso					
Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas		Material didáctico	
Características de la infraestructura requerida para la ejecución del curso	Dónde se impartirá el curso *anexo ficha de costos.	Indicar cantidad	Tipo de equipo y/o herramienta para la implementación del curso *Indicar duración de licencias o equipamientos.	Indicar cantidad	Indicar el material que se requiere para la implementación del curso
N/A	N/A	1 P/P	<p>Notebook o computador de escritorio con conexión a internet.</p> <p>Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC.</p> <p>Blackboard Ultra.</p> <p>Sistema de videoconferencia online Collaborate integrado a plataforma.</p>	1 P/P	<p>Programa, recursos educativos y evaluaciones vinculadas a cada unidad.</p> <p>Link o acceso a recursos audiovisuales utilizados en sesiones (en los casos que corresponda), o su URL.</p> <p>Bibliografía digital.</p>

Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Escuela)
Máximo dos años

Articulación *Sección a completar por Subdirector(a)		Código/Sigla/Nombre Certificado
Programa Regular o EDC	Escuela	

Diplomado:	Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)
Diplomado en Gestión de Personas	Gestión de las relaciones laborales
	Gestión de la convivencia en diversidad e inclusión en la organización
	Gestión de estrategias de recompensa total en la organización
	Gestión del cambio organizacional

Recurso docente: Perfil desarrollador	
Profesión	Administrador/a, psicólogo/a, trabajador/a social, ingeniero/a comercial o, ingeniero/a en administración de empresas, idealmente con mención gestión de personas, terapeuta ocupacional.
Años de experiencia	Mínimo ocho años de experiencia laboral en gestión de personas, idealmente en diversidad e inclusión.
Conocimientos y habilidades relevantes	Conocimientos y experiencia en áreas que gestionen políticas y planes organizacionales de diversidad, inclusión, convivencia, equidad de género, promoción de cultura del respeto y sostenibilidad.
Observaciones	Deseable experiencia docente, en planificación de asignaturas, estrategias de aprendizaje en adultos y diseño de instrumentos de evaluación.

Recurso docente: Perfil relator	
Profesión	Terapeuta ocupacional, Psicólogo/a, ingeniero/a comercial, ingeniero/a en administración, administrador/a o carrera afín
Años de experiencia	Mínimo cinco años de experiencia laboral. Deseable tres años de experiencia docente.
Conocimientos y habilidades relevantes	Conocimientos y experiencia en áreas que gestionen políticas y planes organizacionales de diversidad, inclusión, convivencia, equidad de género, promoción de cultura del respeto y sostenibilidad. Experiencia gestionando casos concretos de diversidad e inclusión al interior de una organización.
Observaciones	Deseable experiencia docente, en planificación de asignaturas, estrategias de aprendizaje en adultos y diseño de instrumentos de evaluación.

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
GESTIÓN DE ESTRATEGIAS DE RECOMPENSA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN	30	1	30	Asincrónica

Identificación
Código SENCE 1238061857
Código curso Duoc UC

Unidad académica	Subdirector(a) de Escuela	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	12/05/2023

Especialista disciplinar	Diseñadora curricular	Diseñadora instruccional	Analista instruccional
Rodrigo Millas	Jessica González	Carolina Méndez	Elieska Pérez

Aporte de valor del programa (no SENCE)
<p>El modelo de Recompensa Total es un modelo de recompensa que permite atraer y retener a los mejores talentos, favoreciendo su desarrollo y alineamiento a los objetivos estratégicos de la organización, considerando las siguientes dimensiones: 1. Los tangibles de la compensación: sueldo, bonos y beneficios; 2. Los intangibles que operan como recompensa: planes de conciliación trabajo-familia, oportunidades de desarrollo y crecimiento, planes de formación y entrenamiento, entre otros.</p> <p>Por lo anterior, este curso está dirigido a profesionales que requieran adoptar, desarrollar y/o actualizar sus conocimientos en el área de compensaciones (tangibles de la compensación), entendiendo la significativa evolución que ha tenido la fuerza laboral, que hoy en día demanda más y mayores exigencias en ámbitos como el reclutamiento, selección, políticas de retención, programas de reconocimiento, modelos actuales de recompensa; identificando sus componentes y funcionamiento, levantamiento y análisis de la eficacia del sistema actual, visualizando oportunidades de mejora en función a las características y necesidades organización.</p>

Caracterización del participante
Profesionales o técnicos que se desempeñen o lideren áreas de gestión de personas, desarrollo organizacional, gestión del cambio, formación, reclutamiento o selección de personas.

Requisitos de ingreso del participante
Conocimientos previos en recompensa total (beneficios económicos, materiales y emocionales) de las personas.

Requisitos técnicos del participante

- Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior
- Memoria RAM: 16 GB o más
- Procesador: velocidad de 2 GHz o superior
- Tarjeta de sonido
- Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.
- Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge
- Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos
- Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)
- Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).

Objetivo General

Diseñar una política de recompensa total considerando el contexto organizacional.

Unidades	Objetivo Específico	Contenidos	Horas	
Unidad 1: Modelo o sistema de recompensa total en la estrategia de gestión de personas	Examinar elementos del modelo de recompensa total de acuerdo a su alineamiento con la estrategia de gestión de personas de la organización.	Bases conceptuales e importancia del modelo o sistema de recompensa total. Elementos del modelo de recompensa total. Alineamiento del modelo de recompensa total a la estrategia de la organización y de la gestión de personas. Impacto del modelo de recompensa total en la satisfacción y el compromiso de las personas. Teoría de las necesidades ERC de Clayton Alderfer.	2	3
Unidad 2: Atracción, retención y satisfacción laboral	Evaluar el modelo o sistema de recompensa total, de acuerdo con el ciclo de vida laboral de las personas en la organización.	Ciclo de vida laboral de las personas y recompensa. Recompensa total como herramienta de atracción, retención y satisfacción laboral. La compensación monetaria como medida del valor de las personas en la organización. Equidad interna, competitividad externa, incentivos individuales, compensación estratégica, comparativo, y bandas salariales. Vinculación de metas individuales con las metas de la organización.	4	6
Unidad 3: Modelo o sistema de recompensa total aplicado a la estrategia de la organización	Elaborar estrategias de recompensa total alineadas con las demandas de las personas y los objetivos estratégicos de la organización.	Alineación del modelo o sistema de recompensa y de gestión de personas desde el modelo de recompensa total. Acciones claves de atracción y retención de las personas. Maneras de modernizar mi recompensa total.	6	9

		Diseño de política de recompensa total.		
			Subtotal	12 18
			Horas totales	30

Estrategias metodológicas para la implementación del curso

La estrategia metodológica corresponde a la auto instrucción, considerando el diseño del curso una modalidad 100% online donde el proceso de enseñanza/aprendizaje se desarrollará a través de diversos recursos, los cuales estarán dispuestos de forma ordenada, en el Ambiente Virtual de Aprendizaje establecido por Duoc UC, según el programa formativo con el fin de que los y las participantes adquieran el conocimiento de manera significativa y dinámica.

Los recursos educativos como videos interactivos, guías de aprendizaje, infografías, entre otros; se trabajarán de forma contextualizada y representativa de la realidad laboral de los y las participantes, quienes tendrán a disposición el material para su proceso de aprendizaje, tanto en formato audiovisual como en formato descargable.

El trabajo académico privilegia la autorregulación, la colaboración, la responsabilidad y el compromiso, entre otras habilidades, para lograr aprendizajes significativos, utilizando, para ello, herramientas digitales que promueven la retroalimentación y la interacción mediante actividades y recursos que tendrán como propósito la activación de conocimientos previos que se vincularán posteriormente con ideas nuevas, la demostración del contenido en un contexto objetivo y real; la aplicación de lo aprendido mediante el desarrollo de actividades formativas y sumativas, y, finalmente, la integración de los aprendizajes.

El curso tiene una duración total de 30 horas distribuidas en seis semanas, considerando una dedicación semanal de cinco horas, además, se realizará una sesión sincrónica, de dos horas, que permitirá a los y las participantes resolver dudas, profundizar en temas de interés y compartir experiencias con los y las demás participantes.

Descripción de las unidades:

Unidad 1: En esta unidad se presentan las bases conceptuales, importancia y elementos del modelo o sistema de recompensa total, así como el impacto de su aplicación en la satisfacción y el compromiso de las personas, vinculando la teoría de las necesidades ERC de Clayton Alderfer como factor clave para determinar el alineamiento del modelo de recompensa total a la estrategia de la organización y de gestión de personas.

Unidad 2: El foco de esta unidad es la evaluación del modelo o sistema de recompensa total, específicamente la compensación monetaria como medida de valor de las personas, para ello, se explicará el ciclo de vida laboral de las personas y la recompensa, así como la equidad interna, competitividad externa, incentivos individuales, compensación estratégica, comparativo, y bandas salariales; lo anterior permitirá dar un marco de acción para la propuesta de estrategias centradas en la atracción, retención, motivación y desarrollo de las personas de acuerdo con sus objetivos.

Unidad 3: Para finalizar el curso, se presenta la importancia de la alineación del modelo o sistema de recompensa total con la gestión de personas, lo que permitirá, en conjunto con el aprendizaje obtenido en las

unidades anteriores, elaborar una estrategia de recompensa total. Además, se abordarán las acciones clave de atracción y retención de las personas, y el diseño de la política de recompensa total.

Respecto al sistema evaluativo, se incluirán los siguientes momentos:

- **Evaluación diagnóstica:** Incluye actividades que permiten obtener evidencias de los conocimientos previos que poseen los participantes.
- **Evaluación formativa:** Su propósito es obtener evidencias para valorar el avance, reforzar conocimientos adquiridos y /o detectar dificultades. Comprende una serie de actividades interactivas con retroalimentación inmediata, Quiz, gamificación, debates, arrastrar y soltar, términos pareados, completación, entre otras; que serán aplicadas durante el proceso formativo.
- **Evaluación sumativa:** Su objetivo determinar el nivel de logro obtenido con respecto a los objetivos. Se realiza al concluir cada unidad, obteniendo calificaciones parciales y, al término del curso, se aplica una evaluación final.

Aspectos motivacionales: Participante con evaluación bajo 4,0 el tutor/a tecnológico/a se contacta telefónicamente y por correo electrónico para coordinar apoyo. Seguimiento: se contacta telefónicamente y por correo electrónico con el/la participante cuando no se conecten. Relator/a: apoya actividades, expone contenidos, aclara dudas e inquietudes. Consultas: acompañamiento mediante guía del participante, mensaje, chat, correo electrónico, donde el/la participante podrá exponer sus inquietudes. Plan de contingencia: contactar con soporte técnico por medio de mesa de ayuda telefónica, mensaje en plataforma o por correo electrónico; ante alguna falla de la plataforma. Se habilitará servicio redundante para restaurarlo. Consultas enviadas por correo se responden en máx. 48 horas. Guía de participante: señala los aspectos técnicos del curso, cómo usar la plataforma, objetivos y contenidos del curso. Administración de la actividad: inicio con mails de bienvenida indicando dirección y tutorial de cómo deben conectarse, datos de acceso (clave y usuario), fechas de inicio y término. Fono: + 2 29994516, y correo del tutor@duoc.cl, que tendrá el rol de asistir a los participantes en sus dudas e inquietudes respecto al soporte y/o uso de la plataforma. Apoyo tutorías: lunes a viernes (hábiles) desde las 08:00 a 18:00.

Estrategias evaluativas del curso		
Criterios de evaluación	Instrumentos de evaluación	Normas de aprobación
Evaluación diagnóstica		
Reconoce aspectos principales de la gestión de personas en procesos de recompensa total.	La evaluación diagnóstica consiste en la resolución de cinco preguntas con alternativas de respuesta de selección simple. Esta evaluación estará dispuesta en el AVA y se dará retroalimentación automática.	Esta evaluación no tiene ponderación.
Unidad 1		

<p>Describe elementos de la organización considerando su contexto.</p> <p>Distingue los elementos del modelo o sistema de recompensa total según el contexto organizacional.</p> <p>Distingue prácticas asociadas a cada elemento del modelo o sistema de recompensa total, considerando la estrategia organizacional.</p> <p>Relaciona prácticas asociadas a cada elemento del modelo o sistema de recompensa total con la teoría de las necesidades ERC de Clayton Alderfer.</p> <p>Analiza la alineación de las prácticas de recompensa total con la estrategia de gestión de personas de la organización.</p>	<p>En esta unidad, se deberá analizar los elementos del modelo o sistema de recompensa total y su alineación con la estrategia de la organización.</p> <p>El trabajo se desarrollará de forma individual.</p> <p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde los/las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello.</p> <p>La actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 20% de la calificación final del curso.</p>
---	--	--

Unidad 2

<p>Distingue prácticas de recompensa monetaria implementadas de forma deficiente, considerando las consecuencias.</p> <p>Aplica herramientas que determinan la asignación objetiva de remuneraciones según las características de la organización.</p> <p>Analiza la equidad y competitividad al interior de la organización en el desarrollo de un modelo o sistema de recompensa alineado a la estrategia organizacional.</p>	<p>En la segunda unidad, se evaluará el modelo de recompensa monetaria de la organización, generando conclusiones relevantes respecto de qué espacios de mejora existen y que serían cubiertos mediante un modelo o sistema de recompensa total.</p> <p>El trabajo se podrá desarrollar en duplas o tríos, los cuales se mantendrán durante las siguientes evaluaciones.</p> <p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde los/las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</p>
---	--	--

<p>Analiza prácticas de recompensa monetaria, considerando un contexto organizacional que vincule las metas individuales y colectivas.</p> <p>Evalúa alineamiento de prácticas de recompensa monetaria considerando consecuencias y posibles soluciones a través de una estrategia de recompensa total.</p>	<p>Esta actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	
Unidad 3		
<p>Diseña estrategias de recompensa total, según los objetivos estratégicos de la organización:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determina prácticas de recompensa material según la estrategia de la organización. 2. Determina prácticas de recompensa emocional según la estrategia de la organización. 3. Determina prácticas de recompensa monetaria según la estrategia de la organización. 4. Establece prácticas de recompensa monetaria para áreas críticas de la organización, considerando la estructura de remuneraciones. 	<p>En la tercera unidad, se diseñarán estrategias de recompensa total para la organización, considerando los resultados de la evaluación realizada en la unidad 2.</p> <p>Continúan trabajando en las duplas o tríos que se establecieron en la Unidad 2.</p> <p>El entregable será un informe en un formato PDF, que contenga:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cubierta/Portada 2. Índice 3. Introducción 4. Estrategia de recompensa total 5. Práctica de recompensa monetaria para focos críticos de la organización 6. Conclusión 7. Bibliografía (si aplica) <p>El informe será evaluado a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</p>
Evaluación Final		

<p>Formula política de recompensa total según las características y necesidades de la organización:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establece una introducción a la política de recompensa total indicando propósito, alcance, y definiciones clave. 2. Describe el contexto de la organización, considerando el entorno empresarial y la competencia. 3. Diseña objetivos y estrategias de recompensa total, considerando enfoques de equidad, transparencia y sostenibilidad. 4. Diseña los componentes clave de la política de recompensa total según el contexto de la organización. 	<p>La evaluación final consiste en formular una política de recompensa total considerando la estrategia de recompensa total diseñada y las demandas de las personas y los objetivos estratégicos de la organización.</p> <p>Continúan trabajando en las duplas o tríos que se establecieron en la Unidad 2.</p> <p>El entregable corresponde a un video con una duración entre 6 a 10 minutos que contemple:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción 2. Contexto de la organización 3. Objetivos y estrategias 4. Componentes clave 5. Conclusión <p>El video será evaluado a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 20% de la calificación final del curso.</p>
--	--	--

Requisito de aprobación	
Modalidad asincrónica	Nota mínima de aprobación 4.0 Conectividad del 75%

Recursos para la implementación del curso					
Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas		Material didáctico	
Características de la infraestructura requerida para la ejecución del curso	Dónde se impartirá el curso *anexo ficha de costos.	Indicar cantidad	Tipo de equipo y/o herramienta para la implementación del curso *Indicar duración de licencias o equipamientos.	Indicar cantidad	Indicar el material que se requiere para la implementación del curso
N/A	N/A	1 P/P	Notebook o computador de escritorio con conexión a internet.	1 P/P	Programa, recursos educativos y evaluaciones vinculadas a cada unidad.

			<p>Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC.</p> <p>Blackboard Ultra.</p> <p>Sistema de videoconferencia online Collaborate integrado a plataforma.</p>	<p>Link o acceso a recursos audiovisuales utilizados en sesiones (en los casos que corresponda), o su URL.</p> <p>Bibliografía digital.</p>
--	--	--	---	---

Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Escuela)
Máximo dos años

Articulación *Sección a completar por Subdirector(a)	Código/Sigla/Nombre Certificado
Programa Regular o EDC	Escuela

Diplomado:	Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)
Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos	Gestión de las relaciones laborales
	Gestión del cambio organizacional
	Gestión de estrategias de recompensa total en la organización
	Gestión de la convivencia en diversidad e inclusión en la organización

Recurso docente: Perfil desarrollador	
Profesión	Administrador/a, sociólogo/a, sicólogo/a, ingeniero/a comercial o, ingeniero/a en administración o carrera afín.
Años de experiencia	Mínimo ocho años de experiencia laboral.
Conocimientos y habilidades relevantes	Conocimientos y experiencia en gestión de personas, compensaciones, beneficios, remuneraciones, relaciones laborales, desarrollo organizacional o áreas afines donde se gestionen procesos de recompensa total.
Observaciones	Deseable experiencia docente, en planificación de asignaturas, estrategias de aprendizaje en adultos y diseño de instrumentos de evaluación.

Recurso docente: Perfil relator	
Profesión	Administrador/a, sociólogo/a, sicólogo/a, ingeniero/a comercial o, ingeniero/a en administración o carrera afín.
Años de experiencia	Mínimo cinco años de experiencia laboral. Deseable tres años de experiencia docente.
Conocimientos y habilidades relevantes	Conocimientos y experiencia en gestión de personas, compensaciones, beneficios, remuneraciones, relaciones laborales, desarrollo organizacional o áreas afines donde se gestionen procesos de recompensa total.

Observaciones	Deseable experiencia docente, en planificación de asignaturas, estrategias de aprendizaje en adultos y diseño de instrumentos de evaluación.
----------------------	--

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	30	1	30	Asincrónica Autoaprendizaje

Identificación
Código SENCE: 1238060466
Código curso Duoc UC

Unidad académica	Subdirector(a) de Escuela	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	12/05/2023

Especialista disciplinar	Diseñadora Curricular	Diseñadora instruccional	Analista Instruccional
David Naranjo	Jessica González	Nataly Reyes	Elieska Pérez

Aporte de valor del programa (no SENCE)
<p>Las estrategias de gestión del cambio organizacional son tácticas y metodologías utilizadas para planificar, implementar y monitorear cambios significativos en una organización. Estos cambios pueden incluir nuevos procesos, tecnologías, estructuras organizativas o cambios culturales. La gestión del cambio es importante para asegurar que la transición sea fluida y que los colaboradores acepten y adopten los nuevos cambios.</p> <p>Por lo anterior, este curso está diseñado con la finalidad de fortalecer habilidades, conocimientos y entregar información actualizada sobre cómo enfrentar los procesos de cambio sostenible al interior de una organización, asociados con desarrollo de proyectos, productos o servicios, reestructuraciones y/o procesos de fusión entre empresas, entre otros; mediante herramientas vinculadas a la gestión del cambio. En este sentido, al término del curso, los/las participantes podrán emplear herramientas que les permitirán no solo desarrollar acciones estratégicas, sino también establecer alianzas y liderazgos positivos para el fortalecimiento organizacional.</p>

Caracterización del participante
Profesionales o técnicos que se desempeñen o lideren áreas de gestión de personas, desarrollo organizacional, gestión del cambio, formación, reclutamiento o selección de personas.

Requisitos de ingreso del participante
Conocimientos previos en cambio organizacional, adaptación a nuevos escenarios o bienestar laboral.

Requisitos técnicos del participante
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior • Memoria RAM: 16 GB o más • Procesador: velocidad de 2 GHz o superior • Tarjeta de sonido • Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.

- Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge
- Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos
- Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)
- Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).

Objetivo General

Diseñar estrategias de gestión del cambio, considerando modelos existentes y variables organizacionales.

Unidades	Objetivo Específico	Contenidos	Horas	
			T	P
Unidad 1: Demandas y necesidades de la organización	Categorizar necesidades y demandas organizacionales considerando las expectativas de Stakeholders de la organización.	Características y estructura de las organizaciones. Gestión del cambio. Demandas organizacionales actuales. Nuevas tecnologías y COVID, estrategias para gestión del cambio. Técnicas de levantamiento de información de expectativas de Stakeholders de la organización. Gestión del cambio como un proceso permanente de la cultura organizacional.	2	3
Unidad 2: Variables críticas en la gestión del cambio organizacional	Distinguir el impacto de variables críticas en el diseño de estrategias de gestión del cambio organizacional.	El cambio organizacional, variables internas y externas. Factores críticos en procesos de cambio. Variables asociadas a una gestión exitosa del cambio. Modelos de análisis de factores críticos y modelos para la gestión de cambio organizacional. Liderar el cambio: Modelo de Kotter.	4	6
Unidad 3: Estrategias de gestión del cambio organizacional	Proponer estrategias de intervención en la gestión del cambio conforme a requerimientos de la organización y demandas del mercado.	Insumos para la detección de requerimientos y demandas a nivel organizacional. Herramientas metodológicas para la gestión del cambio organizacional. Componentes de una estrategia de gestión. Colaboración virtual y agilidad en la gestión del cambio organizacional.	6	9
Subtotal			12	18
Total			30	

Estrategia metodológica

La estrategia metodológica corresponde a la auto instrucción, considerando el diseño del curso una modalidad 100% online donde el proceso de enseñanza/aprendizaje se desarrollará a través de diversos recursos, los cuales estarán dispuestos de forma ordenada, en el Ambiente Virtual de Aprendizaje establecido por Duoc UC, según

el programa formativo con el fin de que los y las participantes adquieran el conocimiento de manera significativa y dinámica.

Los recursos educativos como videos interactivos, guías de aprendizaje, infografías, entre otros; se trabajarán de forma contextualizada y representativa de la realidad laboral de los y las participantes, quienes tendrán a disposición el material para su proceso de aprendizaje, tanto en formato audiovisual como en formato descargable.

El trabajo académico privilegia la autorregulación, la colaboración, la responsabilidad y el compromiso, entre otras habilidades, para lograr aprendizajes significativos, utilizando, para ello, herramientas digitales que promueven la retroalimentación y la interacción mediante actividades y recursos que tendrán como propósito la activación de conocimientos previos que se vincularán posteriormente con ideas nuevas, la demostración del contenido en un contexto objetivo y real; la aplicación de lo aprendido mediante el desarrollo de actividades formativas y sumativas, y, finalmente, la integración de los aprendizajes.

El curso tiene una duración total de 30 horas distribuidas en seis semanas, considerando una dedicación semanal de cinco horas, además, se realizará una sesión sincrónica (opcional), de dos horas, que permitirá a los y las participantes resolver dudas, profundizar en temas de interés y compartir experiencias con los y las demás participantes.

Descripción de las unidades:

Unidad 1: Esta unidad estará enfocada en presentar las características y estructura de las organizaciones, así como las demandas organizacionales actuales en la visualización de la gestión del cambio como un proceso permanente, además, se explicarán las técnicas de levantamiento de información de expectativas de Stakeholders que permiten distinguir necesidades y demandas organizacionales.

Unidad 2: El foco de esta unidad son las variables internas y externas de la organización que se asocian a una gestión del cambio exitosa. También, se presentarán los modelos de análisis de factores críticos en la gestión del cambio, así como los modelos para la gestión de cambio organizacional.

Unidad 3: La última unidad del curso aborda la detección de requerimientos de la organización y demandas del mercado, las herramientas metodológicas para la gestión del cambio organizacional y los componentes de una estrategia de gestión, todo esto con el propósito de proponer una estrategia de intervención en la gestión del cambio.

Respecto al sistema evaluativo, se incluirán los siguientes momentos:

- **Evaluación diagnóstica:** Incluye actividades que permiten obtener evidencias de los conocimientos previos que poseen los participantes.
- **Evaluación formativa:** Su propósito es obtener evidencias para valorar el avance, reforzar conocimientos adquiridos y /o detectar dificultades. Comprende una serie de actividades interactivas con retroalimentación inmediata, Quiz, gamificación, debates, arrastrar y soltar, términos pareados, completación, entre otras; que serán aplicadas durante el proceso formativo.
- **Evaluación sumativa:** Su objetivo determinar el nivel de logro obtenido con respecto a los objetivos. Se realiza al concluir cada unidad, obteniendo calificaciones parciales y, al término del curso, se aplica una evaluación final.

Aspectos motivacionales: Participante con evaluación bajo 4,0 el tutor/a tecnológico/a se contacta telefónicamente y por correo electrónico para coordinar apoyo. Seguimiento: se contacta telefónicamente y por correo electrónico con el/la participante cuando no se conecten. Relator/a: apoya actividades, expone contenidos, aclara dudas e inquietudes. Consultas: acompañamiento mediante guía del participante, mensaje, chat, correo electrónico, donde el/la participante podrá exponer sus inquietudes. Plan de contingencia: contactar con soporte técnico por medio de mesa de ayuda telefónica, mensaje en plataforma o por correo electrónico; ante alguna falla de la plataforma. Se habilitará servicio redundante para restaurarlo. Consultas enviadas por correo se responden en máx. 48 horas. Guía de participante: señala los aspectos técnicos del curso, cómo usar la plataforma, objetivos y contenidos del curso. Administración de la actividad: inicio con mails de bienvenida indicando dirección y tutorial de cómo deben conectarse, datos de acceso (clave y usuario), fechas de inicio y término. Fono: + 2 29994516, y correo del tutor@duoc.cl, que tendrá el rol de asistir a los participantes en sus dudas e inquietudes respecto al soporte y/o uso de la plataforma. Apoyo tutorías: lunes a viernes (hábiles) desde las 08:00 a 18:00.

Estrategia evaluativa		
Crterios de evaluacón	Instrumentos de evaluacón	Normas de aprobacón
Evaluacón diagnóstica		
Reconoce aspectos principales de la gestón del cambio organizacional.	La evaluacón diagnóstica consiste en la resolucón de cinco preguntas con alternativas de respuesta de seleccón simple. Esta evaluacón estaré dispuesta en el AVA y se daré retroalimentacón automática.	Esta evaluacón no tiene ponderacón.
Unidad 1		
Identifica acciones de gestón del cambio que responden a las necesidades y demandas organizacionales. Distingue tipos de necesidades y demandas organizacionales de acuerdo con los objetivos estratégicos. Describe técnicas de levantamiento de información aplicables en la identificacón de expectativas de los stakeholders. Categoriza demandas y necesidades de los stakeholders en el proceso de gestón de cambio organizacional.	En esta unidad, se deberé categorizar necesidades y demandas organizacionales considerando las expectativas de los Stakeholders. El trabajo se desarrollará de forma individual. El entregable seré el documento descargable de la evaluacón, donde los/las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello. La actividad seré evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciacón, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.	Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobacón del curso. Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia. Esta evaluacón representa el 15% de la calificacón final del curso.

Unidad 2		
<p>Describe elementos de la organización considerando su contexto.</p> <p>Describe aspectos de la gestión del cambio en la organización.</p> <p>Determina variables internas y externas a considerar en la gestión del cambio en la organización.</p> <p>Analiza impacto de las variables internas en los procesos de cambio conforme a las necesidades de la organización.</p> <p>Analiza impacto de las variables externas en los procesos de cambio conforme a los requerimientos y demandas del mercado.</p>	<p>En esta unidad, se deberá analizar el impacto de las variables internas y externas asociadas a una gestión exitosa del cambio.</p> <p>El trabajo se podrá desarrollar en duplas o tríos, los cuales se mantendrán durante las siguientes evaluaciones.</p> <p>El entregable será el documento descargable de la evaluación, donde los/las participantes deberán responder una serie de preguntas en los espacios destinados para ello.</p> <p>Esta actividad será evaluada a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 25% de la calificación final del curso.</p>
Unidad 3		
<p>Describe contexto organizacional con enfoque en la implementación de una estrategia de gestión del cambio.</p> <p>Define herramientas metodológicas aplicables en la gestión del cambio organizacional.</p> <p>Determina requerimientos de la organización, expectativas de sus integrantes y demandas del mercado, considerando una gestión del cambio.</p> <p>Categoriza acciones clave que respondan a los requerimientos de la organización, las</p>	<p>En esta unidad, se deberán proponer estrategias de intervención en la gestión del cambio organizacional.</p> <p>Continúan trabajando en las duplas o tríos que se establecieron en la Unidad 2.</p> <p>El entregable será un informe en un formato PDF, que contenga:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cubierta/Portada 2. Introducción 3. Contexto organizacional 4. Herramientas metodológicas en la gestión del cambio 5. Requerimientos de la organización 6. Expectativas de los integrantes de la organización 7. Demandas del mercado 8. Categorización de acciones clave. 	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</p>

<p>expectativas de sus integrantes, y las demandas del mercado.</p> <p>Propone estrategias de intervención en la gestión del cambio organizacional conforme a requerimientos, expectativas y demandas.</p>	<p>9. Propuesta de estrategia de intervención en la gestión del cambio organizacional.</p> <p>10. Conclusión</p> <p>11. Bibliografía (Si aplica)</p> <p>Este informe será evaluado a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	
--	---	--

Evaluación final

<p>Diseña estrategia de gestión del cambio organizacional:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplica mejoras a la propuesta de estrategias de intervención, considerando el contexto organizacional. 2. Argumenta el impacto de la estrategia de gestión, considerando las variables críticas de la organización. 3. Planifica la implementación de la estrategia de gestión del cambio organizacional, según las necesidades de la organización. 	<p>La evaluación final consiste en el diseño de la estrategia de gestión del cambio considerando las variables críticas de la organización.</p> <p>Continúan trabajando en las duplas o tríos que se establecieron en la Unidad 2.</p> <p>El entregable corresponde a un video con una duración entre tres a cinco minutos que contemple:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación 2. Estrategias de gestión del cambio 3. Impacto de la estrategia en la gestión del cambio organizacional 4. Plan de implementación de la estrategia de gestión del cambio 5. Despedida <p>El video será evaluado a través de una rúbrica, escala de apreciación, pauta de cotejo u otro instrumento evaluativo.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas del curso estarán expresadas con notas entre 1,0 y 7,0, siendo 4,0 el mínimo requerido para la aprobación del curso.</p> <p>Se corregirán los productos presentados aplicando un 60% de exigencia.</p> <p>Esta evaluación representa el 30% de la calificación de fin de curso.</p>
---	---	--

Requisito de aprobación

Modalidad asincrónica	Nota mínima de aprobación 4.0 Conectividad del 75%
-----------------------	---

Recursos para la implementación del curso

Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas	Material didáctico
------------------------	---------------------	-------------------------------	---------------------------

Características de la infraestructura requerida para la ejecución del curso	Dónde se impartirá el curso *anexo ficha de costos.	Indicar cantidad	Tipo de equipo y/o herramienta para la implementación del curso *Indicar duración de licencias o equipamientos.	Indicar cantidad	Indicar el material que se requiere para la implementación del curso
N/A	N/A	1 P/P	Notebook o computador de escritorio con conexión a internet. Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC. Blackboard Ultra. Sistema de videoconferencia online Collaborate integrado a plataforma.	1 P/P	Programa, recursos educativos y evaluaciones vinculadas a cada unidad. Link o acceso a recursos audiovisuales utilizados en sesiones (en los casos que corresponda), o su URL. Bibliografía digital.

Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Escuela)
Máximo dos años

Articulación *Sección a completar por Subdirector(a)		Código/Sigla/Nombre Certificado
Programa Regular o EDC	Escuela	

Diplomado:	Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)
Diplomado en Gestión de Personas	Gestión de las relaciones laborales
	Gestión de la convivencia en diversidad e inclusión en la organización
	Gestión de estrategias de recompensa total en la organización
	Gestión del cambio organizacional

Recurso docente: Perfil desarrollador	
Profesión	Administrador/a, psicólogo/a, ingeniero/a comercial o, ingeniero/a en administración de empresas o carrera afín.
Años de experiencia	Mínimo ocho años de experiencia laboral.
Conocimientos y habilidades relevantes	Conocimientos y experiencia en Gestión de Personas, liderando Proyectos de Gestión del Cambio a nivel de unidades de trabajo u organización.

Observaciones	Deseable experiencia docente, en planificación de asignaturas, estrategias de aprendizaje en adultos y diseño de instrumentos de evaluación.
----------------------	--

Recurso docente: Perfil relator	
Profesión	Administrador/a, sociólogo/a, psicólogo/a, ingeniero/a comercial o, ingeniero/a en administración de empresas o carrera afín.
Años de experiencia	Mínimo cinco años de experiencia laboral. Deseable tres años de experiencia docente.
Conocimientos y habilidades relevantes	Conocimientos y experiencia en gestión de personas, específicamente en el diseño de estrategias e implementación de modelos y herramientas de gestión del cambio organizacional. Habilidades de comunicación efectiva, adaptación y manejo de conflictos, incertidumbres y cambios.
Observaciones	Deseable experiencia docente, en planificación de asignaturas, estrategias de aprendizaje en adultos y diseño de instrumentos de evaluación.