

PLAN DE CLASE GENERAL E INFORMATIVO DEL PROGRAMA

CURSO: GESTIÓN DE PERSONAS

1. FICHA TÉCNICO DEL CURSO

Nombre del Curso	Gestión de Personas
Duración Total	50 horas cronológicas
Modalidad	Asincrónico (100% en línea)
Institución	OTEC JCCD LTDA
Público Objetivo	Profesionales de Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Jefaturas de Área, Administradores, Consultores y toda persona interesada en comprender y aplicar herramientas estratégicas para la gestión, atracción y desarrollo del talento humano en el contexto organizacional chileno.

2. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

La gestión del talento humano es un pilar estratégico indispensable para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de cualquier organización contemporánea. En el dinámico contexto laboral chileno, regulado por un marco normativo exigente (como el Código del Trabajo, la Ley Zamudio de no discriminación y la Ley de Inclusión Laboral N.º 21.015) y transformado por el auge tecnológico, se vuelve fundamental que las organizaciones adopten un enfoque profesionalizado en sus procesos de gestión de personas. Esto implica dominar desde el diseño de estructuras eficientes y la atracción técnica del talento, hasta el monitoreo del desempeño, el cambio cultural y la promoción de entornos de bienestar organizacional.

Objetivo General

Desarrollar y fortalecer las competencias técnicas, teóricas y prácticas de los participantes en la gestión estratégica de personas en Chile, capacitándolos para diseñar estructuras organizacionales eficaces, implementar procesos robustos de atracción y selección de talento, y liderar programas de gestión del desempeño, capacitación y desarrollo organizacional alineados con los objetivos del negocio y el marco regulatorio vigente.

3. ESTRUCTURA CURRICULAR Y PLAN DE ESTUDIOS

El programa se estructura en tres grandes módulos formativos que abarcan de forma sistemática el ciclo integral de la gestión estratégica y operativa del capital humano:

Módulo 1: Reclutamiento y Selección de Personal

Descripción: Entrega herramientas teóricas y metodológicas prácticas para planificar, diseñar e implementar procesos efectivos y éticos de atracción e incorporación de talento al interior del mercado laboral chileno.

Contenidos Resumidos:

- **El Reclutamiento como Decisión Estratégica:** Impacto organizacional en la productividad y rotación; análisis de costos asociados y alineación con la cultura interna.
- **Marco Legal y Tendencias en Chile:** Regulación según el Código del Trabajo y la Ley Zamudio (No discriminación); tendencias de teletrabajo, trabajo híbrido y diversidad.
- **Fuentes de Atracción:** Clasificación, ventajas y desventajas de los canales internos (ascensos, traslados) y externos (LinkedIn, Trabajando.com, Headhunters y redes de referidos).
- **Análisis de Puestos y Perfiles de Cargo:** Metodología de levantamiento de información y descripción de puestos basados en el modelo de gestión por competencias (técnicas, conductuales y de liderazgo).
- **Proceso y Técnicas de Selección:** Filtros prácticos y uso de sistemas ATS (Talana, Buk, BambooHR). Metodologías de entrevista: estructurada, situacional y Entrevista por Competencias (BEI) estructurada bajo el método STAR.
- **Toma de Decisiones e Inducción:** Evaluación integral de candidatos, proceso de contratación e integración/inducción temprana como clave para la retención del talento.

Módulo 2: Procesos Organizacionales de Gestión de Personas

Descripción: Analiza en profundidad los principales subsistemas organizacionales orientados a alinear el potencial de las personas con la estrategia institucional, potenciando el desempeño y el clima laboral.

Contenidos Resumidos:

- **Gestión Estratégica de Personas:** Evolución del enfoque tradicional al rol de socio estratégico del negocio; propuesta de valor al empleado (EVP), medición del impacto mediante indicadores y cumplimiento de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral.
- **Planificación de Recursos Humanos:** Ciclo de análisis actual, proyección de dotación futura, identificación de brechas y planes de acción (sucesiones, trayectorias de carrera) ante la rotación de sectores clave en Chile.
- **Gestión del Desempeño y Retroalimentación:** Ciclo completo (planificación, seguimiento, evaluación, retroalimentación). Modelos avanzados: Evaluación 360°, OKRs y Gestión por Conversaciones. Principios para un feedback oportuno, específico y bidireccional.
- **Clima y Cultura Organizacional:** Diferenciación teórica y diagnóstico empírico en Chile (modelos tipo Great Place to Work y Quinn). Dimensiones críticas del clima (autonomía, claridad de rol, reconocimiento).
- **Comunicación Interna:** Flujos comunicacionales (descendente, ascendente, horizontal y diagonal), herramientas presenciales (Town Halls) y digitales (Teams, Slack, Intranet) y superación de barreras organizacionales.
- **Gestión del Cambio y Bienestar:** Modelos de cambio planificado (Kurt Lewin) y mitigación de la resistencia cultural. Integración de la calidad de vida laboral con normativas de salud ocupacional (Protocolo de Riesgo Psicosocial del MINSAL).

Módulo 3: Diseño Organizacional y Desarrollo de Personas

Descripción: Proporciona las bases conceptuales para diseñar arquitecturas organizacionales eficientes e instrumentar planes sistemáticos de capacitación y desarrollo del talento humano a largo plazo.

Contenidos Resumidos:

- **Fundamentos de Diseño Organizacional:** Elementos de la arquitectura organizacional (especialización, departamentalización, cadena de mando, tramo de control, centralización y formalización).
- **Modelos de Estructuras:** Análisis comparativo de estructuras tradicionales (funcional, divisional, matricial) y modelos emergentes de alta agilidad (estructuras planas, horizontales y en red) aplicados a empresas en Chile.
- **Análisis Técnico y Marco Normativo de Cargos:** Elaboración formal de descripciones de puestos de trabajo; implicancias del Artículo 10 del Código del Trabajo y la alineación con el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora).
- **Estrategias de Desarrollo Organizacional (DO):** Ciclo sistemático de DO (diagnóstico, planificación, implementación, evaluación) y su articulación con el liderazgo directivo para movilizar el potencial colectivo.
- **Capacitación y Formación Continua:** Diseño del ciclo formativo institucional a partir de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC). Marco normativo chileno: Uso estratégico de la Franquicia Tributaria del 1% y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).
- **Gestión del Talento y Planes de Carrera:** Políticas corporativas de atracción, desarrollo y retención de posiciones críticas, articuladas con planes de sucesión y formación de líderes situacionales.

4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El programa se imparte bajo una modalidad **100% asincrónica en línea**, diseñada para otorgar máxima flexibilidad y adaptarse a los tiempos de los profesionales en ejercicio. A través de la plataforma virtual de aprendizaje, el estudiante accede de forma libre y autónoma a los contenidos interactivos, lecturas complementarias y recursos didácticos de soporte. El aprendizaje autónomo se complementa con actividades prácticas de simulación y autoevaluación dispuestas en el entorno virtual, promoviendo la transferencia directa de los conocimientos teóricos a la resolución de problemáticas reales del entorno empresarial actual.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

El proceso formativo contempla hitos evaluativos parciales de carácter formativo y sumativo asociados a cada módulo temático a través de cuestionarios en plataforma. El curso concluye con la rendición obligatoria de un **Examen Global Interactivo** alojado en el aula virtual, el cual engloba y evalúa de manera transversal las competencias y conocimientos clave desarrollados por el participante a lo largo de los tres módulos del programa.

6. REQUISITOS DE APROBACIÓN

Para la aprobación del programa y la obtención de la correspondiente certificación, el participante deberá dar estricto cumplimiento a las siguientes exigencias académicas:

- **Nota Mínima:** Obtención de una calificación ponderada final igual o superior a **4.0** (en una escala de evaluación reglamentaria chilena de 1.0 a 7.0).

- **Porcentaje de Progreso:** Cumplir rigurosamente con un avance del **100%** en la revisión de los contenidos teóricos y en la realización de la totalidad de las actividades prácticas y evaluaciones automatizadas integradas en la plataforma virtual.

7. SEGUIMIENTO, SOPORTE Y CERTIFICACIÓN

Seguimiento Automatizado

La plataforma de capacitación de OTEC JCCD LTDA cuenta con un sistema informático avanzado que registra de forma automatizada los tiempos de conexión, el porcentaje de avance temático y los resultados parciales obtenidos por cada participante, permitiendo la generación de reportes detallados para el control de calidad formativa y auditorías correspondientes.

Soporte Técnico y Académico

Ante cualquier eventualidad, duda en los contenidos o dificultad en el uso de la plataforma virtual, el estudiante dispone de canales formales de atención permanente a través de correo electrónico institucional y un chat interno de asistencia técnica rápida.

Cierre y Certificación

Una vez que el estudiante cumpla satisfactoriamente con las exigencias académicas y el progreso mínimo requerido en la plataforma, se habilitará automáticamente la opción para descargar su **Certificado Digital de Aprobación**. Este documento cuenta con la validez oficial otorgada por **OTEC JCCD LTDA**, reconociendo formalmente la especialización en materias de **Gestión de Personas**.