



DEPARTAMENTO DE  
GESTIÓN Y  
POLÍTICAS PÚBLICAS

DIPLOMADO

# GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS EN EL SECTOR PÚBLICO

POSTULACIONES

2026



diplomadosdgpp@usach.cl

# — PRESENTACIÓN

La función de recursos humanos ha sido parte de las organizaciones laborales desde siempre. Sin embargo, tanto las temáticas que ha ido asumiendo como la relevancia al interior de las organizaciones han ido evolucionando sin pausa. Desde áreas de control, pasando por unidades de soporte y bienestar, hasta un posicionamiento más estratégico que busca generar las condiciones para el mayor desarrollo del potencial humano, ciertamente la gestión de personas ha ido cobrando mayor relevancia en influencia. Quienes lideran o se desempeñan actualmente en las áreas de personas tienen nuevos desafíos, y para ello deben estar en permanente actualización.

**El diplomado en Gestión y Desarrollo de Personas en Organizaciones Públicas** busca contribuir a fortalecer una mirada estratégica de la función, preparando a los equipos para constituirse en agentes de cambio.

Diplomado Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público Universidad de Santiago de Chile | 2026



# —PERFIL DEL ESTUDIANTE

Dirigido principalmente a directivos y profesionales de áreas de gestión de personas de organizaciones del sector público local, regional y nacional. También, a profesionales que se desempeñan en el sector público pero desean profundizar conocimientos en relación a la gestión de personas en el sector público.



# DATOS GENERALES



**MODALIDAD:** 100% online con clases sincrónicas y asincrónicas.



**INICIO DE CLASES:** 14 de abril de 2026.



**DURACIÓN:** 120 horas cronológicas.

## VALORES 2026

Arancel: \$1.400.000

Curso 1: \$236.000

Curso 2: \$435.000

Curso 3-4: \$236.000

Curso 5: \$257.000

## DESCUENTOS MONETARIOS

- 30% Funcionarios públicos
- 30% Ex alumnos USACH
- 30% Primeros inscritos

## FORMAS DE PAGO

- Tarjeta de crédito.
- Tarjeta de débito.
- Tarjeta de prepago a través de Webpay.
- Transferencias.
- Opciones de pago total o parcial a través de mercado público. (compra ágil, SEP, otras)

## DOCUMENTOS PARA POSTULACIÓN

- Copia Carnet de Identidad (ambos lados) o pasaporte en una sola hoja.
- Copia Certificados de Título y/o Grados Académicos más alto obtenido.
- Currículum Vitae.

# PLAN DE ESTUDIO

## MÓDULOS

## DESCRIPCIÓN

## HORAS

**Módulo 1:  
Rol directivo en la gestión  
de personas**

Docente:  
Hugo Marchant

Este módulo aborda el rol directivo en la gestión estratégica de personas, destacando la importancia de liderar equipos y promover ambientes laborales saludables. Incluye modelos clave de gestión de personas y enfoques emergentes, enfatizando la responsabilidad directiva en el desarrollo y desempeño del equipo.

20

## CONTENIDOS PRINCIPALES

- Rol directivo en la gestión estratégica de personas
- De la administración de personal a la gestión estratégica de personas
- Algunos modelos de gestión de personas: Modelo de 4 roles (David Ulrich), Modelo de Gestión por Competencias, Modelo Gestión Integrada del Empleo y los Recursos Humanos (Longo, BID), Modelo de Ciclos Temporales
- Algunos enfoques emergentes

## RESULTADOS ESPERADOS

- Comprender que gestionar personas es parte de las tareas fundamentales e irrenunciables de toda persona que ejerce funciones directivas o de jefatura.
- Comprender las razones éticas y estratégicas de construir ambientes laborales saludables, y el rol directivo en ello.
- Comprender los elementos comunes de distintos modelos y enfoques en gestión y desarrollo de personas.

# PLAN DE ESTUDIO

## MÓDULOS

## DESCRIPCIÓN

## HORAS

Módulo 2:  
Subsistemas de la gestión  
de personas

Docentes:  
Hugo Marchant  
Daniel Triviño

Este módulo revisa los principales subsistemas de gestión de personas —planeamiento, ingreso, inducción, desempeño, capacitación, movilidad y egreso— incorporando temáticas emergentes y nuevos enfoques. Se analizan críticamente sus alcances y desafíos, y se presentan herramientas prácticas para la gestión del desempeño en organizaciones públicas.

38

## CONTENIDOS PRINCIPALES

- Analizar de manera crítica los principales subsistemas en materia de gestión y desarrollo de personas
- Actualizar algunos de los elementos constitutivos de los distintos subsistemas
- Conocer algunas herramientas concretas para la gestión del desempeño laboral en organizaciones públicas

## RESULTADOS ESPERADOS

- Comprender los alcances y desafíos de distintos subsistemas de gestión de personas.
- Identificar fortalezas y desafíos de la gestión de personas en las organizaciones de origen de cada participante.

# PLAN DE ESTUDIO

## MÓDULOS

## DESCRIPCIÓN

## HORAS

Módulo 3:  
Ambientes laborales,  
gestión organizacional y  
gestión de cambio

Docente:  
André Ensignia

Este módulo aborda el diagnóstico organizacional, la gestión del cambio y el cuidado de los ambientes laborales. Incluye modelos y herramientas para planificar cambios, ejercer liderazgo durante estos procesos y evaluar el clima laboral y la salud mental. Se destaca la importancia de diagnosticar, planificar y promover ambientes saludables para facilitar cambios organizacionales efectivos.

20

## CONTENIDOS PRINCIPALES

- Conocer las nociones básicas del diagnóstico organizacional
- Identificar los procesos fundamentales para planificar procesos de gestión del cambio, y el rol que en él tienen las áreas de gestión de personas
- Conocer herramientas concretas para la gestión de ambientes laborales saludables

## RESULTADOS ESPERADOS

- Comprender la importancia de realizar diagnósticos organizacionales, como práctica directiva.
- Comprender que toda intervención (cambio de políticas, procedimientos, instrumentos) es, finalmente, la búsqueda de un cambio en prácticas culturales.
- Comprender la relevancia de planificar los procesos que impliquen cambios organizacionales.

# PLAN DE ESTUDIO

## MÓDULOS

## DESCRIPCIÓN

## HORAS

Módulo 4:  
Relaciones laborales y  
diagnóstico social en  
organizaciones

Docente:  
Pablo Meier

Este módulo aborda la evolución de las relaciones laborales, el diálogo social y la participación en instituciones públicas. Se destaca la importancia de profesionalizar estas funciones y fortalecer el rol de gestión de personas. Incluye enfoques teóricos, particularidades del sector público chileno y buenas prácticas para mejorar la articulación y negociación dentro de las organizaciones.

20

## CONTENIDOS PRINCIPALES

- Profundizar los conceptos asociados a la perspectiva de género
- Conocer algunos de los marcos normativos que regulan la perspectiva de género en Chile
- Identificar el rol de las áreas de gestión de personas en la transversalización de género en las organizaciones
- Identificar algunas buenas prácticas en materia de género, asociadas a distintos subsistemas de gestión de personas

## RESULTADOS ESPERADOS

- Comprender cómo el rol de agentes de cambio de las áreas de persona puede contribuir a transversalizar género en las organizaciones.
- Comprender las fortalezas y desafíos que en materia de transversalización de género enfrentan las áreas de personas de las organizaciones de origen de las personas participantes.

# PLAN DE ESTUDIO

## MÓDULOS

## DESCRIPCIÓN

## HORAS

**Módulo 5:**  
**Desafíos para la gestión**  
de personas en  
escenarios cambiantes

Docentes:  
Daniela Triantafilo  
Hugo Marchant

Este módulo analiza los desafíos que enfrenta la gestión de personas ante cambios como la perspectiva de género, la diversidad y la inclusión. Revisa marcos normativos, buenas prácticas y el rol de las áreas de personas en transversalizar género y promover entornos inclusivos dentro de las organizaciones públicas. Adicionalmente este módulo permitirá una integración de los contenidos vistos en los anteriores módulos, dándoles coherencia a partir del desarrollo de un trabajo aplicado.

22

## CONTENIDOS PRINCIPALES

- Conocer los principales enfoques teóricos en materia de relaciones laborales y diálogo social
- Conocer las particularidades del diálogo social en el sector público chileno
- Identificar algunas recomendaciones prácticas para el desarrollo de la función de relaciones laborales
- Desarrollo de trabajo final de aplicación.

## RESULTADOS ESPERADOS

- Comprender la relevancia de profesionalizar las relaciones laborales en las organizaciones públicas.
- Comprender el rol articulador y negociador de las áreas de gestión de personas, como agentes de cambio.
- Contenidos de los diferentes módulos integrados con una visión de conjunto.

# DOCENTES

## HUGO MARCHANT G.

### DIRECTOR ACADÉMICO - DOCENTE

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

# DOCENTES

## ANDRÉ ENSIGNIA E.

### DOCENTE

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

# DOCENTES

## PABLO MEIER

### DOCENTE

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

# DOCENTES

## DANIELA TRIANTAFILO

### DOCENTE

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

# DOCENTES

## DANIEL TRIVIÑO

### DOCENTE

Administrador Público, Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Diplomado en Liderazgo y Gestión de Personas por la Universidad Adolfo Ibáñez. Se desempeñado como experto en materia de capacitación, siendo integrante del equipo que trabajó en el desarrollo y la puesta en aplicación del Modelo de Evaluación de Transferencia en el Servicio Civil de Chile. Desde el año 2012 ha asesorado a más de 200 Servicios Públicos en la implementación del Modelo de Transferencia de la Capacitación, ejerciendo el rol de Experto Técnico en el contexto de cumplimiento de metas de indicadores transversales del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y de las Metas de Eficiencia Institucional (MEI). Ha prestado asesoría en materia de capacitación y formación a delegaciones de organismos públicos y educacionales de países como Perú, Brasil, Paraguay, El Salvador y Costa Rica, como asimismo, al Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) en aspectos relativos a la gestión y evaluación de acciones de capacitación en el sector público chileno. Ha participado y desarrollado documentos técnicos relativos a orientaciones técnicas para el sector público y sobre análisis descriptivo en materia de inversión y estructura de capacitación. Actualmente es Consultor en Formación Coordinada de Campus Servicio Civil en materias de Capacitación y Formación para Servicios Públicos.

# MODALIDADES PARA OBTENER EL DIPLOMADO

**El Diplomado se puede cursar de dos maneras:**

1. Versión regular (tradicional), tal como aparece en el brochure.
2. Versión alternativa, realizando los cursos por separado dentro de un plazo máximo de 24 meses.

**Modalidades:**

## **1. Versión Regular del Diplomado (formato tradicional)**

En esta modalidad, el/la estudiante se inscribe directamente en el Diplomado completo, que incluye:

- 4 Cursos Articulados, sin prerequisitos entre sí.
- 1 Curso-Seminario de Graduación, que requiere haber aprobado previamente los 4 Cursos Articulados.

El/la estudiante sigue la estructura programada del diplomado según el calendario oficial presentado en el brochure.

## **2. Versión Alternativa del Diplomado (cursos independientes que se articulan después)**

En esta modalidad, el/la estudiante puede inscribirse en los cursos del diplomado por separado, uno a uno, según su disponibilidad y ritmo personal.

- Los 4 Cursos Articulados pueden tomarse individualmente y en cualquier orden, ya que no tienen prerequisitos entre sí.
- Para optar al Curso-Seminario de Graduación y obtener el Diploma final, el/la estudiante debe haber aprobado los 4 Cursos Articulados.
- El/la estudiante tendrá un plazo máximo de 24 meses desde la primera inscripción a alguno de los cursos articulados para completar los 4 cursos y luego realizar el Curso-Seminario de Graduación.

Esta modalidad permite avanzar progresivamente tomando cursos independientes que, al finalizarse todos, se articulan para otorgar el Diplomado completo.



DEPARTAMENTO DE  
GESTIÓN Y  
POLÍTICAS PÚBLICAS

# INFORMACIÓN ADICIONAL



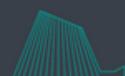
## Sitio web:

<https://dgpp.usach.cl/>



## Correo:

[diplomadosdgpp@usach.cl](mailto:diplomadosdgpp@usach.cl)



**7años**

UNIVERSIDAD ACREDITADA  
CON NIVEL DE EXCELENCIA  
EN TODAS LAS ÁREAS  
HASTA FEBRERO DE 2028