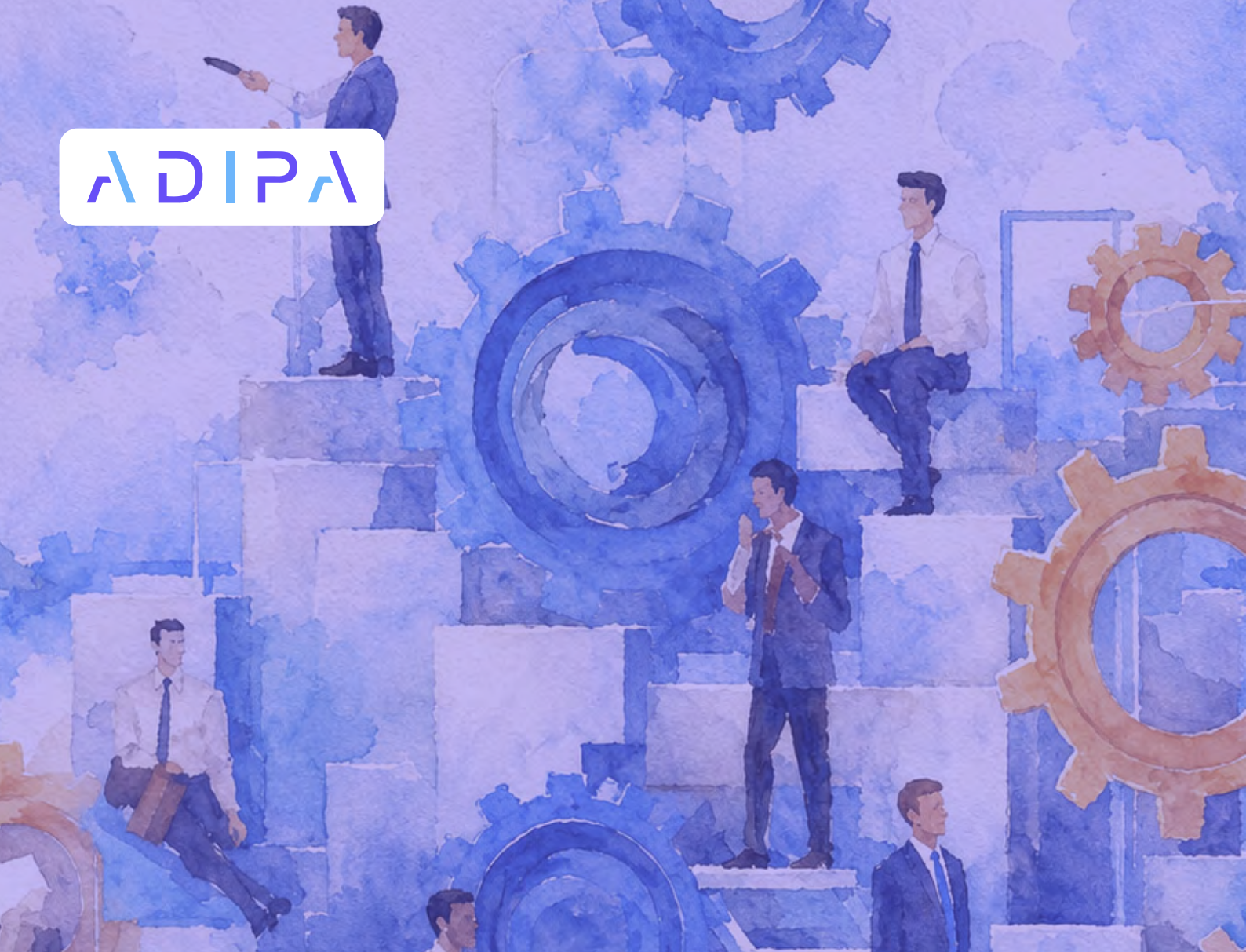


A watercolor illustration in shades of blue and purple. It depicts several business professionals in suits and ties standing and sitting on a series of white, block-like steps that ascend from the bottom left towards the top right. Large, stylized gears of various sizes are integrated into the background, some in blue and others in a golden-brown color. The overall style is artistic and conceptual, representing business growth and organizational structure.

ADIPA

DIPLOMADO

Psicología Organizacional

Noviembre 2026

¿QUÉ APRENDERÁS?

Gestión de Personas

Liderazgo

Visión

Bienestar Laboral

Estratégica

HR ANALYTICS

Evaluación
de desempeño

Riesgos
Psicosociales

Reclutamiento y Selección

Desarrollarás una perspectiva estratégica para intervenir en las dinámicas laborales actuales. Integrarás metodologías para diagnosticar la cultura de una organización, aplicando modelos de gestión basados en evidencia para potenciar el desempeño. Profundizarás en la gestión de riesgos psicosociales y en el uso de HR Analytics para tomar decisiones que alineen los objetivos del negocio con la construcción de entornos de trabajo más saludables y sostenibles. Así, fortalecerás tu capacidad de influencia para liderar transformaciones que impacten positivamente tanto en las personas como en los resultados.

Información general



Fecha de Inicio

Jueves 12 de noviembre de 2026

Fecha de término

Jueves 06 de mayo de 2027



Duración

6 meses - 240 horas certificadas.



Modalidad

100% online y en vivo (Zoom).



Asistencia

Formato Flexible. En caso de no poder asistir a alguna clase, puedes ver la grabación en el aula virtual.

Dirigido a



- Psicólogos.
- Trabajadores sociales
- Ingenieros y técnicos en administración de RRHH.
- Otros profesionales afines interesados en la temática.

> [Ver más](#)

Certificado emitido por



> [Ver más](#)

Índice.

1.

¿Por qué Estudiar en ADIPA?

- Experiencia ADIPA

2.

Presentación del Diplomado

- Contexto y fundamentación técnica
- Descripción del programa
- Propósito formativo

3.

Programa de Estudios

4.

Experiencia de Aprendizaje

- Metodología de aprendizaje
- Aula Virtual
- Evaluación y requisitos de aprobación
- Certificación

5.

Cuerpo Académico

6.

Información Comercial

1. ¿Por qué Estudiar en ADIPA?

La formación continua se ha convertido en una necesidad para los profesionales que buscan mantenerse actualizados, profundizar sus conocimientos y responder a los desafíos cambiantes de su práctica.

En ADIPA diseñamos experiencias de aprendizaje que combinan rigurosidad académica, flexibilidad y aplicabilidad profesional, conectando a estudiantes de Latinoamérica con docentes, instituciones y enfoques contemporáneos que impulsan su desarrollo y fortalecen su ejercicio profesional.

Hoy somos una comunidad de aprendizaje que integra formación, actualización permanente y vinculación profesional, acompañando a miles de estudiantes en distintas etapas de su trayectoria.

+140

Programas de formación



Enfoque contemporáneo que impulsan tu desarrollo

+160

Docentes especializados



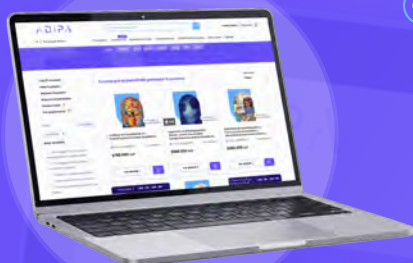
Conecta con docentes de psicología del mundo

Presencia Internacional



Impulsamos la salud mental en toda la región a través de formación de alto nivel

La experiencia ADIPA



Formación especializada

Programas diseñados para profundizar conocimientos y desarrollar competencias aplicables al ejercicio profesional.

Docentes de referencia

Especialistas nacionales e internacionales con experiencia académica y práctica.



Flexibilidad

Experiencias de aprendizaje compatibles con la vida profesional.

Actualización permanente

Acceso a actividades, seminarios y recursos que permiten continuar aprendiendo más allá de cada programa.



Enfoque práctico

Contenidos orientados a facilitar la transferencia del aprendizaje a contextos reales de trabajo.

2. Presentación del Diplomado



2.1 Contexto y fundamentación técnica

Las transformaciones contemporáneas del trabajo han reconfigurado profundamente la manera en que las organizaciones atraen, desarrollan, fidelizan y cuidan a las personas. Fenómenos como la digitalización, la automatización, la globalización, los cambios demográficos, las nuevas modalidades laborales, la intensificación de las demandas organizacionales y la creciente relevancia de la sostenibilidad han situado a la gestión de personas como un eje estratégico para la adaptación, competitividad y continuidad institucional. En este contexto, la psicología organizacional adquiere un rol central al aportar marcos conceptuales, metodologías de diagnóstico e intervención, herramientas de evaluación y estrategias basadas en evidencia para comprender el comportamiento humano en contextos laborales, fortalecer la toma de decisiones y alinear los objetivos organizacionales con el desarrollo, desempeño y bienestar de los equipos. Esta necesidad se vincula directamente con los contenidos del programa, que integra fundamentos de la psicología organizacional, legislación laboral, planificación estratégica, HR Analytics, reclutamiento y selección, cultura, liderazgo, desempeño, capacitación, salud laboral y gestión de riesgos psicosociales, desde una mirada aplicada, multidisciplinaria y pertinente al contexto organizacional chileno.

La evidencia internacional ha mostrado que las organizaciones con culturas laborales saludables, altos niveles de confianza y liderazgos preparados tienden a presentar mejores resultados en productividad, innovación, retención y bienestar. Great Place to Work ha vinculado las culturas de alta confianza con mejor desempeño financiero, menor rotación y mayor capacidad de innovación, mientras que Gallup ha advertido que la baja vinculación laboral continúa representando un costo significativo para la productividad global. A su vez, la OMS señala que el trabajo decente puede actuar como factor protector para la salud mental, y que las intervenciones organizacionales, la formación de liderazgos y la capacitación de trabajadores son estrategias recomendadas para promover entornos laborales más saludables. En este escenario, formar profesionales capaces de intervenir en organizaciones desde una perspectiva estratégica, ética, legalmente informada y basada en evidencia resulta fundamental para contribuir tanto al logro de objetivos institucionales como a la construcción de espacios laborales sostenibles, saludables e inclusivos.





2.2 Descripción del programa

El Diplomado en Psicología Organizacional ofrece una formación integral y aplicada para comprender e intervenir en los principales procesos que configuran la vida laboral y la gestión de personas en las organizaciones actuales. A través de una mirada estratégica, multidisciplinaria y basada en evidencia, el programa aborda temáticas clave como comportamiento organizacional, legislación laboral, planificación estratégica, HR Analytics, reclutamiento y selección, cultura, liderazgo, evaluación de desempeño, capacitación, salud laboral y gestión de riesgos psicosociales, permitiendo a los participantes fortalecer su criterio profesional para analizar contextos organizacionales diversos y responder a sus desafíos de manera pertinente.

Durante el diplomado, los participantes podrán adquirir herramientas concretas para contribuir al diseño, implementación y evaluación de procesos de gestión de personas, integrando criterios técnicos, éticos, legales y organizacionales en su quehacer profesional.

Esta formación busca potenciar la capacidad de influencia de quienes se desempeñan o proyectan desempeñarse en áreas de personas, desarrollo organizacional, selección, bienestar, consultoría o gestión laboral, promoviendo intervenciones que favorezcan tanto el logro de objetivos institucionales como la construcción de entornos de trabajo más saludables, sostenibles y alineados con las necesidades de las personas y los equipos.



2.3 ¿A quién va dirigido?

El Diplomado en Psicología Organizacional está dirigido a profesionales titulados de las ciencias sociales, tales como psicólogos, trabajadores sociales, ingenieros y técnicos en administración de recursos humanos, entre otros profesionales afines interesados en la temática. Al mismo tiempo, estudiantes de último año de las carreras antes mencionadas.



2.4 Propósito formativo

Desarrollar habilidades y conocimientos prácticos relacionados a la psicología organizacional, mediante técnicas, herramientas y casos relevantes a la disciplina.

Habilidades clave que desarrollarás:

- 1 Comprender las principales teorías, conceptos y procesos mediante los cuales la psicología organizacional contribuye a la gestión organizacional.
- 2 Desarrollar competencias que permitan comprender e intervenir contextos laborales de forma atinente a la particularidad de cada organización.
- 3 Desarrollar habilidades relacionadas a los subsistemas de la gestión de personas correspondientes al ingreso, desarrollo, fidelización y egreso.
- 4 Desarrollar competencias que faciliten los procesos de adaptación de las organizaciones ante los constantes requerimientos a los cuales se encuentran sujetas.
- 5 Aplicar de forma informada técnicas y herramientas que fortalezcan el vínculo entre la gestión de personas, el logro de objetivos organizacionales y el bienestar y salud de sus integrantes.
- 6 Fomentar el quehacer profesional en el ámbito de las organizaciones basado en la evidencia científica.

Perfil de egreso:

Al finalizar el Diplomado en Psicología Organizacional, los participantes contarán con competencias para analizar, diseñar e implementar acciones vinculadas a la gestión de personas en contextos laborales diversos, integrando fundamentos de la psicología organizacional, criterios legales, herramientas de planificación estratégica, análisis de datos, reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, capacitación, liderazgo, cultura, clima organizacional, bienestar y gestión de riesgos psicosociales. Asimismo, podrán contribuir a la toma de decisiones organizacionales desde una perspectiva ética, técnica y basada en evidencia, favoreciendo procesos de trabajo más eficientes, saludables y sostenibles, alineados tanto con los objetivos institucionales como con el desarrollo y bienestar de las personas y equipos.

Programa de Estudios

Ruta formativa

El recorrido articula el marco estratégico y legal de la gestión de personas con el diseño de procesos del ciclo laboral, para construir una visión que integra el desempeño institucional con el bienestar y la salud organizacional.



Nº de clases: 25

Jueves y algunos lunes
18:00-22:00, y sábados
09:00-13:00 hrs.



Horas de clases:
97 - 240 horas
certificadas



Modalidad:
100 % online



3.1 Guía de contenido

Módulo 1



 **9.5 horas**

Equipo Docente:

PhD. Mg. Ps. Gloria Villalobos
PhD. Mg. Ps. Miguel Muñoz

Introducción.

Clase 1: Introducción al programa y clase magistral titulada.

- Presentación del Diplomado y aspectos formales.
- Charla magistral: Avances y desafíos en la atención de los factores psicosociales laborales en Latinoamérica – Una perspectiva general.

Clase 2: Introducción a la psicología organizacional.

- Implicancias de la modernidad en el mundo del trabajo.
- Conceptos asociados en la gestión de las organizaciones.
- Contribución de la psicología organizacional al trabajo decente.

Clase 3: Principales enfoques teóricos y conceptuales en psicología organizacional.

- Introducción al comportamiento organizacional.
- Enfoques teóricos y conceptuales de la gestión de personas.
- Vínculo entre principales teorías y conceptos y situaciones organizacionales.

Módulo 2



🕒 12 horas

Equipo Docente:

Mg. Abgda. Francisca
Tapia

Legislación laboral.

Clase 4: Introducción a la legislación laboral y derecho colectivo.

- Bases del estudio del derecho del trabajo: normativa e institucionalidad chilena.
- Actores del mundo del trabajo, derechos y obligaciones respectivas.
- Derecho colectivo, organizaciones sindicales y negociación colectiva en Chile.

Clase 5: Derecho individual.

- Formas de contratación laboral y término del contrato de trabajo.
- Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
- Desafíos actuales de la legislación laboral chilena.

Clase 6: Derechos fundamentales y ley 21643.

- Derechos fundamentales en la relación laboral.
- Tutela de derechos fundamentales.
- Ley 21.643 conocida como Ley Karin: Prevención, denuncia e investigación de la violencia en el trabajo, acoso sexual y acoso laboral.

Módulo 3



🕒 16 horas

Equipo Docente:

PhD. Mg. Ps. Miguel Muñoz
PhD. Mg. Ps. Viviana
Rodríguez

Planificación estratégica y HR Analytics.

Clase 7: Planificación estratégica y gestión de personas.

- Rol y principales componentes de la planificación estratégica.
- Balance Scorecard (BSC): Alineamiento de desempeños individuales, grupales y organizacionales.
- Subsistemas de gestión de personas e indicadores asociados.

Módulo 4



🕒 20 horas

Equipo Docente:

Mg. Ps. Ismael Alfaro

Clase 8: Relevancia y fundamentos de datos cuantitativos en la gestión de personas.

- ¿Por qué?, ¿Cómo? y ¿Para qué desarrollar indicadores organizacionales?
- Teoría de la medición y niveles de medición utilizados en la gestión de personas.
- Elaboración de cuestionarios en el contexto organizacional.

Clase 9: Metodología cuantitativa aplicada al estudio de las organizaciones.

- Introducción e instalación de JAMOV.
- Preparación de bases de datos.
- Análisis de datos descriptivos.

Clase 10: Análisis avanzado de datos cuantitativos.

- Indicadores y pruebas para analizar propiedades psicométricas.
- Pruebas estadísticas inferenciales para comparar resultados entre grupos.
- Pruebas estadísticas de asociación entre variables y regresión lineal.

Reclutamiento y selección de personas.

Clase 11: Perfil de Cargo: elemento central en la gestión de personas.

- Perfil de cargo y su impacto dentro de los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y gestión del desempeño dentro de una Institución.
- Elaboración de Perfil.
- Introducción a la gestión por competencias.

Clase 12: Reclutamiento y Selección de personas: planificación y consideraciones para un proceso exitoso.

- Planificación de un proceso de Reclutamiento y Selección.
- Reclutamiento: ¿Dónde buscar a los candidatos?
- Publicaciones de vacantes y filtro curricular.

Módulo 5



 **20 horas**

Equipo Docente:

Mg. Ps. Ing. Miguel Iturra
Mg. Ps. Ismael Alfaro
Ps. Daniel Peñafiel

Clase 13: Entrevista por competencias: encontrar al candidato con mayor adecuación para un cargo.

- La entrevista en el marco de la selección de personas: Preparación, fases y tipos de preguntas.
- Selección por competencias y su relación con el desempeño laboral.
- Entrevista por Competencias: Método STAR.

Clase 14: Rol de las evaluaciones proyectivas y cuestionarios: Impacto de las características personales en el ámbito organizacional.

- Pruebas psicométricas en selección de personas ¿para qué se utilizan?
- Principales tipos de evaluaciones proyectivas y cuestionarios utilizadas en la selección de personas.
- Análisis de evaluaciones proyectivas y cuestionarios en el contexto de la selección de personas.

Clase 15: Informe psicolaboral: elaboración para la toma de decisión.

- Integración de la información recolectada durante el proceso de selección.
- Aspectos técnicos claves de los informes psicolaborales.
- Recomendaciones asociadas a la contratación y proceso de inducción.

Procesos de gestión de personas.

Clase 16: Cultura y clima organizacional.

- Principales definiciones y teorías sobre cultura y clima organizacional.
- Similitudes y diferencias entre cultura y clima organizacional.
- Evaluación e intervención en cultura y clima organizacional.

Clase 17: Liderazgo y trabajo en equipo.

- Principales definiciones y teorías sobre liderazgo y trabajo en equipo. Implicancias del liderazgo y trabajo en equipo en el desempeño organizacional.
- Principales acciones para promover el liderazgo y trabajo en equipo en las organizaciones.

Clase 18: Evaluación de desempeño: Orientaciones para la mejora continua individual y organizacional.

- Metodologías y tipos de evaluación de desempeño.
- Definición, objetivos y relevancia de la evaluación de desempeño.
- Gestión por competencias en el contexto de la evaluación de desempeño.

Clase 19: Programas de capacitación.

- Conceptos claves y proceso de la capacitación.
- Identificación de brechas y oportunidades de capacitación mediante la detección de necesidades de capacitación.
- Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación.

Clase 20: Introducción al coaching ontológico-empresarial.

- Principios teóricos y conceptuales del coaching ontológico-empresarial.
- Coordinación de acciones y eficiencia organizacional.
- Intervenciones organizacionales desde el coaching ontológico-empresarial.

Módulo 6



 20 horas

Equipo Docente:

PhD. Mg. Ps. Miguel Muñoz
Mg. Ps. Ing. Miguel Iturra

Salud y bienestar organizacional.

Clase 21: Entornos laborales saludables para la promoción de la calidad de vida en el trabajo.

- Definición, tipos y modelos de calidad de vida en el trabajo.
- Indicadores y metodologías asociadas a la promoción y protección de ambientes laborales saludables.
- Dimensiones y herramientas a considerar para la promoción de la calidad de vida en el trabajo.

Clase 22: Seguridad basada en la conducta.

- Cultura y clima de seguridad laboral.
- Aspectos a considerar en un programa de seguridad basada en la conducta.
- Formación de monitores conductuales.

Clase 23 y 24: Gestión de riesgos psicosociales laborales.

- Factores psicosociales laborales: Principales definiciones, efectos y desafíos.
- Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales y metodología SUSESO CEAL-SM.
- Niveles de intervención y modelos para la gestión de riesgos psicosociales.
- Relevancia de la gestión de riesgos psicosociales en la prevención de la violencia en el trabajo, trabajo, acoso laboral y acoso sexual.
- Elaboración de protocolos para la prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual.
- Aspectos a considerar en los procesos de denuncia en situaciones de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual.

Clase 25: Psicología de la emergencia y primeros auxilios psicológicos.

- Psicología de la emergencia: Principales definiciones y líneas de acción.
- Aplicación del debriefing psicológico y primeros auxilios psicológicos.
- Prevención del suicidio en espacios laborales.

4. Experiencia de Aprendizaje



4.1 Metodología de aprendizaje

En ADIPA diseñamos una experiencia de aprendizaje flexible y centrada en las necesidades de los profesionales en ejercicio. A través de un entorno virtual integrado, podrás acceder a tus clases, recursos académicos, evaluaciones y herramientas de apoyo que te acompañarán durante todo tu proceso formativo, permitiéndote avanzar a tu ritmo sin perder la conexión con docentes y contenidos.

Tu recorrido de aprendizaje

1



Accede a tus clases:

Participa en clases online en vivo vía Zoom. Desde el Aula Virtual podrás acceder a los enlaces de conexión de cada sesión y revisar las grabaciones apenas finalice cada clase.

Estudia y profundiza:

Complementa tu aprendizaje con grabaciones, recursos descargables, material de apoyo y resúmenes generados con IA que te ayudarán a reforzar los principales contenidos de cada sesión.



2

Rinde tus evaluaciones:

Demuestra progresivamente tus aprendizajes mediante las evaluaciones definidas para cada etapa del programa, las cuales estarán disponibles directamente en el Aula Virtual.



3

Certifícate:

Al cumplir los requisitos académicos y de asistencia establecidos, obtendrás la certificación correspondiente que acredita tu participación y aprobación del programa.



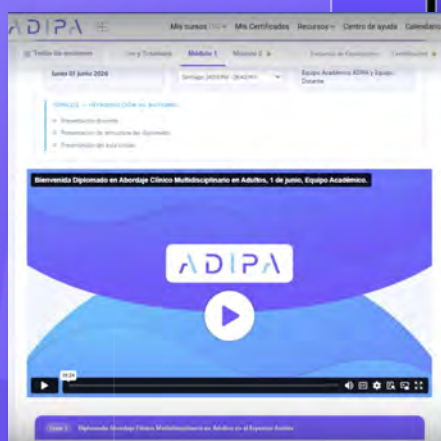
4

Todo ocurre en un solo Lugar

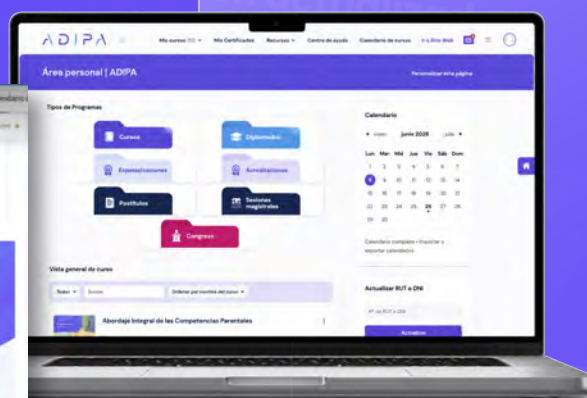
Aula Virtual

Accede a un entorno de aprendizaje que centraliza toda tu experiencia académica, incluyendo calendario, clases, materiales de estudio, evaluaciones y seguimiento de progreso, además de recursos complementarios como biblioteca virtual, foro de consultas y soporte académico y tecnológico durante todo el programa.

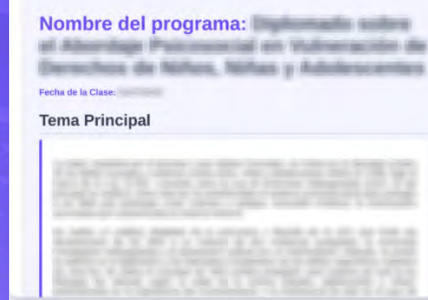
Grabaciones disponibles



Planificación y calendario



Resumen de la clase



Nuevo

Resumen IA de las clases

Material complementario





4.2 Evaluación y requisitos de aprobación

Evaluaciones:

El estudiante deberá rendir un total de 3 evaluaciones separadas por grupos de módulos. La primera evaluación tendrá una ponderación del 25% del promedio final, en tanto que las siguientes dos evaluaciones tendrán una ponderación del 37.5%. Asimismo, el programa tendrá como nota mínima de aprobación de 4.0, en la escala de 1.0 a 7.0.

- * Evaluación 1: Módulos 1 y 2.
- * Evaluación 2: Módulos 3 y 4.
- * Evaluación 3: Módulos 5 y 6.

Las evaluaciones corresponderán a pruebas de selección múltiple, con respuesta única, con un total de 15 a 30 preguntas cada una, que deben ser contestadas directamente en el aula virtual.

Cada evaluación estará disponible durante 30 días para ser contestada, y estará abierta para ser respondida al término de la última clase del último módulo considerado para la evaluación. Solo tiene una única oportunidad de ser contestada.



4.3 Certificación

El certificado de aprobación y/o participación es emitido por ADIPA, organismo de capacitación acreditado y vigente ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile SENCE, de acuerdo a la resolución de registro nacional n°909.



5. Cuerpo Académico



PhD. Mg. Ps. Miguel Muñoz

Director del Programa

Psicólogo Organizacional, Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Doctor en Business and Management.

> **Ver Perfil Completo**



PhD. Mg. Ps. Viviana Rodríguez

Psicóloga, Magíster en Gestión y Políticas Públicas y Doctora en Psicología. Docente Universitaria con vasta trayectoria a nivel de pre y post grado. Investigadora en temáticas Laborales.

> **Ver Perfil Completo**



Mg. Ps. Ismael Alfaro Díaz

Psicólogo Organizacional, Magíster Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Profesional consultor en la Unidad de Desarrollo de Personas, Subsecretaría de Salud Pública, Ministerio de Salud de Chile.

> **Ver Perfil Completo**



Mg. Ps. Ing. Miguel Iturra

Psicólogo, Ingeniero Industrial y Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gerente de Cuidado Organizacional, Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

> **Ver Perfil Completo**



Ps. Daniel Peñafiel

Psicólogo Organizacional, Coach Senior Ontológico y Avanzado. Encargado de Unidad de Relaciones Laborales. Docente Universitario.

> **Ver Perfil Completo**



PhD. Mg. Ps. Gloria Villalobos

Psicóloga, Magíster en Occupational Safety and Health y Doctora en Ciencias de la Salud. Docente Universitaria, consultora y Directora de proyectos de investigación en Salud Mental Laboral.

> **Ver Perfil Completo**



Mg. Abgda. Francisca Tapia

Abogada, Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cursando Magíster en Human Rights. Amplia experiencia en el campo del Derecho Laboral.



Ver Perfil Completo



7. Información Comercial



Fecha de inicio:
Jueves 12 de
noviembre de 2026



Duración:
6 meses



Modalidad:
100 % online

Valor Normal: \$500.000

Medios de pago

Tarjeta de crédito: Hasta 12 cuotas sin interés

Cuotas con débito: Hasta 6 cuotas sin interés



Compra aquí

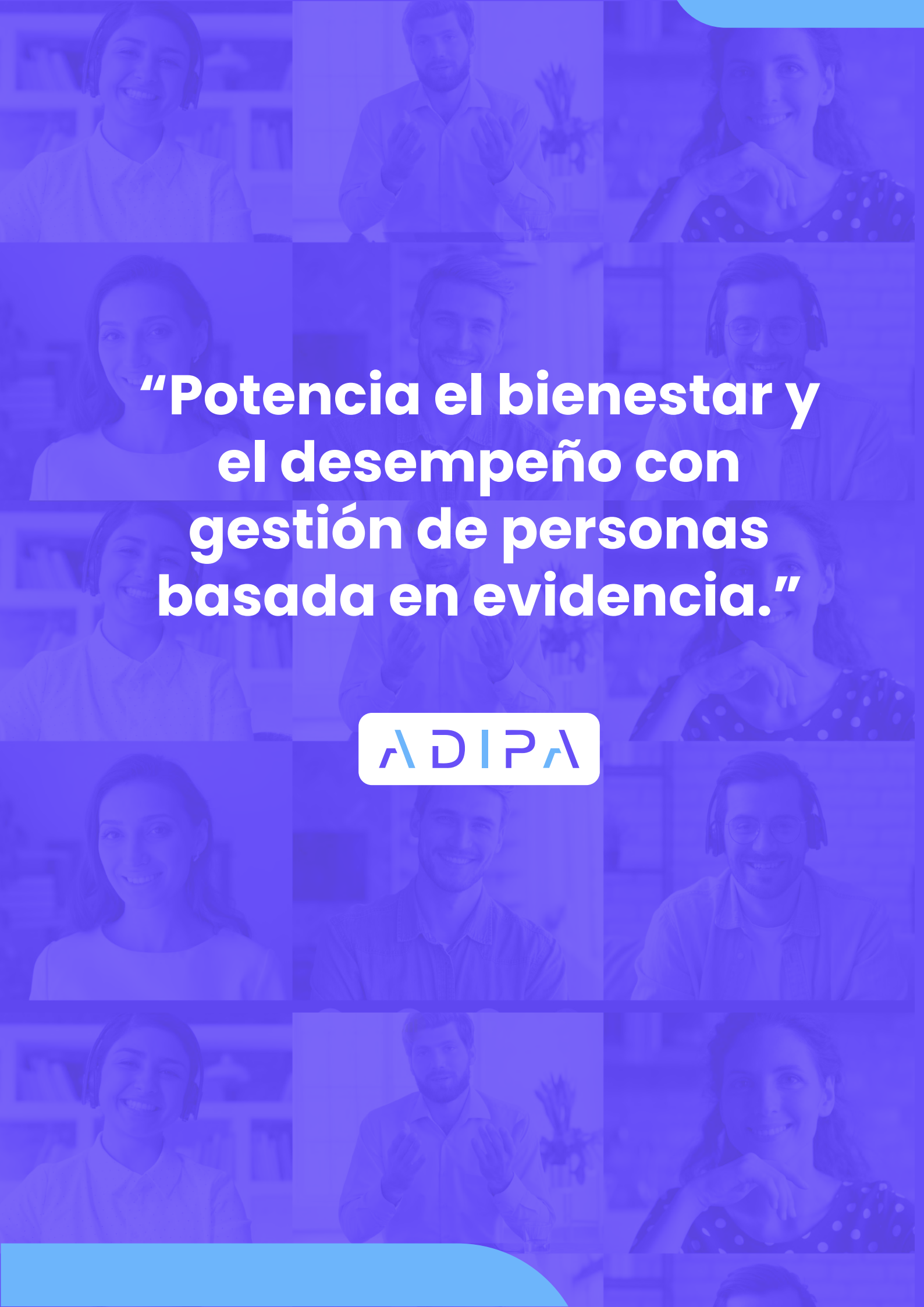
Si tienes dudas, necesitas más
información o quieres **conocer las
promociones vigentes y descuentos**



**¡Escríbeme por WhatsApp
haciendo clic aquí!**



Andrea Sepúlveda
Coordinadora Académica



**“Potencia el bienestar y
el desempeño con
gestión de personas
basada en evidencia.”**

ADIPA