

UST
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Puedes más

ALCANZA UN NUEVO NIVEL

ADMISIÓN
POSTGRADOS 2026

DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL BIENESTAR EN LAS ORGANIZACIONES

FACULTAD DE **CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN**

MODALIDAD NO PRESENCIAL (A DISTANCIA)

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
ACREDITADA NIVEL AVANZADO

DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN
GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
VINCULACIÓN CON EL MEDIO
HASTA 10 DE DICIEMBRE DE 2030

CNA Comisión Nacional de Acreditación Chile

INFÓRMATE MÁS EN
POSTGRADOUST.CL

Las organizaciones se han vuelto más competitivas, en las empresas las y los trabajadores juegan un rol importante, por lo que la calidad de vida laboral ha sido la clave para tener éxito en la gestión de hoy.

La gestión del bienestar laboral en las organizaciones públicas y privadas son un componente tradicional y que cobra fuerza y relevancia en la gestión de recursos humanos. Dentro de ese contexto, las unidades de bienestar han venido cumpliendo un rol estratégico que se ha potenciado en los últimos años, teniendo como foco de la gestión a las personas en su entorno laboral; han aparecido líneas innovadoras de intervención que enfrentan problemas de futuro y realizan acciones de prevención, promoción y educación.

La calidad de vida laboral es uno ámbito que las empresas deben cubrir para que sean consideradas socialmente responsables debido a que no se trata solamente de pagar las personas trabajadoras a tiempo, sino de propiciar su desarrollo integral y ayudarle a compaginar su vida con el trabajo, lo cual es clave para el desarrollo sostenible de cualquier empresa como organización (Barroso, 2012).

La gestión de beneficios responde a una mejora en la calidad de vida laboral, contempla un mayor interés por las y los trabajadores en donde se dirige a satisfacer las necesidades preocupándose de la seguridad social y bienestar, por ende, la gestión de beneficios ha ido dejando atrás el trabajo meramente administrativo, y se ha hecho cargo de temas como el sobreendeudamiento, la salud laboral, el estrés en el trabajo o las estrategias de compatibilización entre familia y trabajo. Esto ha ido acompañado también de una incorporación de nuevas metodologías de gestión, desafiando la búsqueda de nuevas herramientas estratégicas que la hagan más eficiente.

DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL BIENESTAR EN LAS ORGANIZACIONES

FACULTAD DE **CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN**



PERFIL DE EGRESO

El propósito de este diplomado es contribuir a la formación continua de los y las profesionales que se desempeñen o quieran desempeñarse en la gestión de personas entregando herramientas teóricas y aplicadas que les permita desarrollar procesos de intervención social en áreas del bienestar y calidad de vida en instituciones públicas y privadas.

DIRIGIDO A

El diplomado en Gestión de Bienestar en las organizaciones está dirigido a profesionales vinculados a la gestión de personas dentro del entorno organizacional público o privado, (carreras como trabajo social, Psicología, Ingeniería Comercial o cualquier profesión que se encuentre vinculada al bienestar de personas en una organización) interesados en adquirir y ampliar conocimientos, habilidades y competencias para la implementación de estrategias de bienestar en organizaciones. Podrán también, estudiantes desde el octavo semestre de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Santo Tomas, previa autorización del director/a o jefe/a de carrera que avale la progresión académica del o la postulante.

ELEMENTOS DIFERENCIADORES

1. Como elementos diferenciadores este diplomado tendrá un componente práctico dentro de las metodologías de las clases, dando inicio con un diagnóstico de bienestar organizacional considerando la detección de necesidades de bienestar individual, detección de necesidades de bienestar familiar, detección de necesidades de bienestar laboral considerando además los factores organizaciones (situación empresa, sistema de beneficios, evaluación y análisis política de bienestar de la empresa) continuando con un diseño de proyecto de bienestar y calidad de vida de sus equipos humanos, proyecto de bienestar que permitirá desarrollar un sistema de bienestar pertinente basado en la optimización de los recursos y en la respuesta a las necesidades de las y los trabajadores de la empresa y finalizando con un módulo de competencias, habilidades y herramientas de intervención, lo cual lleva a ser uno de los diplomados más completos en la oferta formativa.

2. Por todos estos elementos, el diplomado busca ofrecer una alternativa de perfeccionamiento que entregue y potencie herramientas para mejorar la gestión y para incorporar al trabajo una perspectiva innovadora con énfasis en la calidad de vida, el mejoramiento de las condiciones laborales y la dignidad de las personas en su entorno laboral, permitiendo potenciar el bienestar y la calidad de vida del equipo humano de las organizaciones como un factor de logro para sus metas económicas y estratégicas.



ACADÉMICOS DEL PROGRAMA

CECILIA CORREA BENEVENTI
DIRECTORA DEL DIPLOMADO
Magíster en gestión de recursos humanos, especialidad en gestión RRHH.

FRANCISCO SOCIAS HERNANDEZ.
Magíster En Políticas Sociales y Gestión Local / Geógrafo.

ANGELINA GONZALEZ CARRASCO
Magíster en Derecho Procesal de Familia /Abogada.

RODRIGO RUIZ GODOY.
Magíster Derecho Laboral y Seguridad Social/ Abogado.

VERONICA ROJAS STELZER.
Magíster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos /Trabajadora Social.

GABRIEL PEREZ FAUNDEZ
Magíster en Gestión y Dirección de Equipos.

IVONNE LAGOS DONOSO.
Magíster en Gestión Estratégica de Personas / Trabajadora Social.

PRISCILLA SAEZ VEGA
Magíster en Gestión Estratégica en Salud /Trabajadora Social.

PLAN DE ESTUDIOS

DURACIÓN: 104 HORAS CRONOLÓGICAS

MÓDULO I
GLOBALIZACIÓN Y TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Globalización y transformaciones en el mundo del trabajo
- Conceptualizaciones en torno al mercado de trabajo.
- Evolución del mercado laboral: globalización, liberalización y riesgos en el mundo y América Latina.
- Mercado laboral chileno: tendencias y características.
- Requerimientos del mercado del trabajo: perfil de trabajadores, educación y calificación, heterogeneidad productiva.
- Determinantes sociales del ingreso y el empleo. El impacto de la evolución del mercado sobre los sectores sociales.

MÓDULO II
APROXIMACIÓN JURÍDICA A LOS BIENESTARES

Aproximación jurídica a los bienestares
- Constitución Bienestares Públicos: Consejo Administrativo. Miembros, funciones, atribuciones. Procesos de afiliación y desafiliación. Financiamiento: cuotas, aportes de los miembros y aportes del Estado. Beneficios. Situación especial de los jubilados.
- Constitución y financiamiento de Bienestares Privados: Constitución y Personalidad Jurídica. Administración y organización del Bienestar. Estatutos. Comisión Revisora de Cuentas. Situación jurídica. Situación tributaria. Estructura general de beneficios.
- Servicios de Bienestar y Departamento de Personas. El servicio de bienestar y su alineamiento estratégico. Servicios de Bienestar al interior del Departamento de Personas: especificidad y roles. Desarrollo histórico de los Departamentos de Bienestar y cambios a partir del contexto. Caracterización de funciones, tareas y metas. Inserción de los Bienestares en el sistema global de Compensaciones.

MÓDULO III
LEGISLACIÓN LABORAL Y SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN CHILE

Legislación laboral en Chile y sistemas de protección social en Chile
- Legislación laboral: Contrato de Trabajo, Jornada de trabajo, remuneraciones, término de contrato, integración perspectiva de género, equidad e inclusión y discriminación.
- El sistema previsional chileno. Análisis del sistema bajo la mirada de los principios de seguridad social.
- Las pensiones. Decisiones previsionales. Información y educación previsional.
- Pilar solidario; Rol del estado, pensiones, asignación familiar.

Familia y género
- Tipos de familia en el Chile Actual, perspectivas de género y diversidades y disidencias sexuales.
- Nuevas aproximaciones de la identidad de género.

MÓDULO IV
PROGRAMAS BENEFICIOS SOCIALES COMPENSACIONES

Programas beneficios sociales y compensaciones
- Programas sociales públicos y privados.
- Prestaciones familiares; maternidad, invalidez, sobrevivencia.
- Cajas de compensación; afiliación y beneficios.
- Seguros complementarios de salud, aplicabilidad en las organizaciones, funcionamiento y beneficios.
- Gestión del desempeño como ayuda a la motivación.
- Desarrollo de carrera.

PLAN DE ESTUDIOS

DURACIÓN: 104 HORAS CRONOLÓGICAS

MÓDULO V
CONTABILIDAD Y FINANZAS BÁSICAS APLICADAS A LA GESTIÓN DEL BIENESTAR

Contabilidad y finanzas básicas aplicadas a la gestión del bienestar

- La empresa y los sectores que cubre. Interacción con el mercado.
- Definición de información contable. Funciones y objetivos.
- Estados financieros: Balance general y estado de resultados.
- Valoración financiera de las políticas de Recursos Humanos.
- Presupuesto de Recursos Humanos.
- Evaluación del personal e incentivos.
- Indicadores de gestión.

MÓDULO VI
HERRAMIENTAS MODERNAS DE GESTIÓN APLICADAS AL BIENESTAR DE PERSONAS

Herramientas modernas de gestión aplicadas al bienestar de personas

- Diagnóstico de bienestar organizacional; Actividad practica detección de necesidades de bienestar individual, detección de necesidades de bienestar familiar, detección de necesidades de bienestar laboral considerando los factores organizaciones (situación empresa, sistema de beneficios, evaluación y análisis política de bienestar de la empresa)
- Modelos de gestión bienestar y calidad de vida.
- Planificación Estratégica. Balance Scorecard, diseño e implementación.
- Evaluación y control de la gestión. Diagnóstico y derivación de áreas claves de resultados de la gestión. Medición de comportamiento en función de objetivos financieros, de comportamiento y satisfacción.
- Indicadores de gestión; conceptos básicos sobre control, de gestión, definición de fortalezas, debilidades y metas por lograr.
- Diseño de proyectos de bienestar; actividad practica respondiendo al diagnóstico de bienestar organizacional (bienestar individual, familiar y laboral) enfoque en las necesidades y recursos de su empresa para potenciar el bienestar y la calidad de vida de sus equipos humanos.

MÓDULO VII
COMPETENCIAS, HABILIDADES Y HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN

Competencias, habilidades y herramientas de intervención

- Herramientas de intervención en bienestar y calidad de vida.
- Técnicas para la atención directa y conserjería social.
- Ambientes saludables y riesgos psicosociales.
- Prácticas para enfrentar conflicto trabajo-familia.
- Comunicación efectiva, comunicación asertiva, gestión del tiempo, gestión del cambio, trabajo en equipo, liderazgo.

UST
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

DIRECCIÓN
GENERAL DE
POSTGRADO

VICERRECTORÍA **ACADÉMICA DE**
INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

facebook.com/PostgradosUST

postgradosust

CNA
Comisión Nacional
de Acreditación
Chile

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
ACREDITADA NIVEL AVANZADO

DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN
GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
VINCULACIÓN CON EL MEDIO
HASTA 10 DE DICIEMBRE DE 2030

INFÓRMATE MÁS EN
POSTGRADOUST.CL