

UNIDAD DE PROYECTOS EXTERNOS

Diploma en Formación de
Habilidades Directivas para
Jefaturas Intermedias del
Instituto de Previsión Social

135 HORAS CRONOLÓGICAS TOTALES

UNIDAD DE PROYECTOS EXTERNOS
FACULTAD DE GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE CHILE
SANTIAGO, 2025

www.gobierno.uchile.cl



FACULTAD DE
GOBIERNO

UNIVERSIDAD DE CHILE



1. UNIVERSIDAD DE CHILE: EXCELENCIA, TRADICIÓN Y LIDERAZGO

La Universidad de Chile es una institución de educación superior de carácter nacional y pública, que asume con compromiso y vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la Nación, construyendo liderazgo en el desarrollo innovador de las ciencias y las tecnologías, las humanidades y las artes, a través de sus funciones de docencia, creación y extensión, con especial énfasis en la investigación y el postgrado. En el ejercicio de dichas funciones promueve el ejercicio de una ciudadanía preparada, crítica, con conciencia social y responsabilidad ética, de acuerdo a los valores de tolerancia, pluralismo y equidad, independencia intelectual y libertad de pensamiento, así como también del respeto, promoción y preservación de la diversidad en todos los ámbitos de su quehacer.

Fundada en 1842, la principal y más antigua casa de estudios superiores de Chile, y una de las de mayor prestigio y tradición de América Latina, como lo prueban diferentes reconocimientos nacionales e internacionales. En el plano nacional, la Universidad de Chile recibe en términos relativos el mayor número de estudiantes con los mejores puntajes de ingreso, cuenta con un cuerpo académico de excelencia, con una alta productividad en el campo científico y en la creación artística y cultural, y está permanentemente vinculada a la reflexión y acción respecto de los problemas nacionales.

Acreditación Institucional 2018-2025

La Universidad de Chile recibió oficialmente la acreditación institucional por parte de la [Comisión Nacional de Acreditación](#) (CNA) por el periodo máximo de tiempo de siete años tras registrar positivas evaluaciones en todas las áreas de evaluación, tanto aquellas obligatorias: gestión institucional y docencia de pregrado; como las electivas: investigación, docencia de postgrado y vinculación con el medio. [Universidad de Chile obtiene nuevamente siete años de acreditación.](#)

Su misión es ser conciencia crítica de la sociedad a la que pertenece, así como producir y transmitir el conocimiento, preparando nuevas generaciones para el desarrollo del país. Las universidades estatales, y en especial la Universidad de Chile, deben contribuir sustancialmente a dichos fines, con especial orientación hacia la creación y promoción de bienes públicos como el pluralismo, la libertad y la tolerancia, elementos fundamentales en la construcción de la sociedad.

El sello formativo de la Universidad combina la excelencia académica y profesional con un profundo sentido de responsabilidad social y compromiso con la comunidad; contribuyendo a la formación de ciudadanos capaces de aportar al desarrollo espiritual y material del país mediante soluciones técnicas con sustento ético.



La Universidad de Chile mantiene **su liderazgo**, tanto a nivel nacional como internacional, lo que se evidencia en los siguientes rankings:

- Número **159** en el mundo y **quinta en Latinoamérica**, según el [QS World University Rankings](#) (2024).
- En el rango de las 401-500 universidades más importantes del mundo y **primera en Chile** en el [Academic Ranking of World Universities \(ARWU\)](#) elaborado por ShanghaiRanking Consultancy (2023).
- **Séptima** universidad **más prestigiosa** de América Latina según el [Ranking The Times Higher Education](#) (2022).
- **438 a nivel mundial** en la medición del [Center for World University Rankings](#) (2023).
- En el [ranking SCImago](#), **Q1** a nivel mundial y **9ª** en Latinoamérica entre las instituciones de educación superior (2024).
- Número **1** en Chile y **cuarta en Sudamérica** en el [Ranking Nature Index](#) que evalúa producción científica (2023).
- **Primer lugar** en Chile en impacto científico, vinculación con la industria y colaboración internacional en el [CWTS Leiden Ranking](#) (2023). Décimo lugar en Sudamérica y 482 en el mundo.
- **Primera a nivel nacional**, quinta en Latinoamérica y 316 en el mundo en el [Ranking Web de Universidades \(Webometrics\)](#) del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España, CSIC (enero 2024).
- **Primer lugar** en Chile según [Ranking de Universidades](#) de Revista América Economía (2021).
- Es una de las **instituciones más confiables del país** y primera entre planteles de educación superior en el [Estudio ICREO](#) (2022).
- **Primera** del país, novena en Latinoamérica y 418 del mundo en indicadores como productividad, impacto y colaboración internacional en base a publicaciones según [University Ranking by Academic Performance](#) (2023 - 2024).

2. LA FACULTAD DE GOBIERNO

Tras más de 20 años de existencia, el 14 de junio de 2022 el Instituto de Asuntos Públicos se convierte en Facultad de Gobierno. De este modo, se ha ido fortaleciendo, aún más, la incidencia de nuestra institución aportando capacidad académica multidisciplinaria de excelencia en la investigación, reflexión, debate, docencia, extensión, cooperación técnica y asesoría orientada a la solución de los principales problemas y materias de interés público del país.

La Facultad realiza docencia en pre y postgrado: en pregrado, la Escuela de Gobierno y Gestión Pública forma administradores/as públicos/as y científicos



políticos/as, mientras que, en postgrado, la Escuela de Postgrado dicta los programas de Magíster en Ciencia Política, Magíster en Gobierno y Gerencia Pública, Magíster en Criminología y Gestión de la Seguridad Ciudadana, y Magíster en Gestión y Desarrollo Regional y Local. Cabe destacar que la carrera de Administración Pública de la Universidad de Chile es la primera de su tipo en el país; se creó el 12 de agosto de 1954 e inició sus actividades el 15 de marzo de 1955.

Dentro de su cometido, la Educación Continua -tanto a nivel central como a nivel de Facultad- se posiciona como un eje importante en tanto responde a la misión de vincularse con el medio vía programas de formación y capacitación, educando a personas (licenciados/as, profesionales y no profesionales) que desean o requieran profundizar, actualizar conocimiento, habilidades, actitudes y destrezas que caracterizan a su disciplina, o bien quieren extender su conocimiento hacia áreas complementarias, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral y crecer en su desarrollo personal.

De esta manera, la Facultad de Gobierno busca aportar esfuerzo, voluntad e inteligencia para apoyar al país, generando conocimiento en los grandes temas nacionales referidos a la modernización del Estado, resguardo del valor universal de los derechos humanos, la protección de los grupos más vulnerables, la gobernabilidad democrática, la seguridad y el desarrollo sustentable.

La Unidad de Proyectos Externos (UPE) de la Facultad de Gobierno de la Universidad de Chile, a través de su mirada interdisciplinaria, tiene como principal objetivo vincular a la Facultad con la sociedad, a través de actividades de formación a funcionarios/as del sector público y privado y asesorías en materia de políticas públicas. La línea de Educación Ejecutiva que sigue la UPE se orienta a la actualización continua de los/as profesionales del sector público y privado, revinculándolos/as con la Universidad para que puedan responder a las necesidades de ajuste de formación y actualización que permitirá potenciarlos/as en lo relativo al servicio público presente y futuro, y así proyectarlos/as a las transformaciones y modernizaciones que el país va requiriendo.

La UPE, durante los últimos años, ha logrado establecer una amplia experiencia de trabajo en asesorías y consultorías en los ámbitos de la gestión, la política, las políticas públicas, la política medioambiental, el desarrollo y la gestión local, los procesos de modernización, la planificación estratégica, el desarrollo organizacional, entre otros. Por medio de consultores/as con capacidades en diferentes áreas de experticia se ha logrado apoyar el desarrollo estratégico y organizacional de instituciones públicas, el apoyo en temas de innovación y tecnología, mejoramiento de procesos, planificación estratégica, control de gestión y finanzas públicas.



3. DIPLOMA EN FORMACIÓN DE HABILIDADES DIRECTIVAS PARA JEFATURAS INTERMEDIAS

A partir de la experiencia adquirida a lo largo de dos versiones previas del diploma en habilidades directivas, las cuales, a pesar de presentar algunas diferencias entre sí, han constituido un insumo fundamental para el diseño de una propuesta académica más ajustada a las necesidades del contexto, se ha logrado redefinir la visión del programa y repensar su contribución al desarrollo de las competencias de las jefaturas intermedias del Instituto de Previsión Social (IPS). En este sentido, las evaluaciones realizadas y la interacción constante entre docente y participantes ha permitido la construcción de esta tercera versión del diploma, que incorpora ajustes en su estructura modular y un enfoque de carácter eminentemente práctico, alineado con la experiencia laboral que las jefaturas del IPS requieren.

3.1 Objetivo General

Desarrollar de manera integral, las dimensiones que configuran al líder y lideresa del IPS considerando su desarrollo emocional y de competencias relacionales, implementando estrategias personales para su autogestión, a través de herramientas de aprendizaje adecuadas, con el fin de impactar positivamente en el comportamiento individual, el rendimiento de los equipos de trabajo y el entorno laboral.

3.2 Contenidos del diploma

MÓDULO	OBJETIVO	CONTENIDOS	DURACIÓN
Mód.00 – Inducción / Clase Magistral	-	-	2,5 hrs.
Mód.01 - Resolución de Conflictos y Manejo de Crisis	Aplicar herramientas y modelos que permitan manejar conflictos y situaciones críticas al interior de los equipos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza del conflicto en las organizaciones. • Tipos y alcances de los conflictos. • Etapas en la génesis, mantención y resolución de conflictos. • Estrategias para la resolución de conflictos en las organizaciones. • La Negociación: herramienta válida y efectiva para la resolución de conflictos. • Estrategias de negociación y su aplicación a los contextos organizacionales. • Competencias personales y colectivas para afrontar eventos críticos. 	10 hrs.
Mód.02 - Visión estratégica y sus implicancias en el liderazgo	Comprender la labor del líder y su quehacer específico en el equipo a cargo y en la ejecución de los lineamientos emanados de la planeación estratégica de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica IPS • Principios y valores que rigen la gestión de manera transversal en IPS: Perspectiva de Género, Inclusión, No discriminación, Transparencia, otros. • Rol Estratégico del Líder • Ética Pública. • Obligaciones de la Jefatura EA. • Concepto del principio de Probidad. • Obligaciones funcionarias y responsabilidad administrativa. • Asociaciones de funcionarios y el rol de líder en el Estado. 	10 hrs.
Mód.03 - Enfoque de Género en las organizaciones	Comprender la dimensión de género de las organizaciones y su articulación con el liderazgo y ejercicio directivo en instituciones públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos conceptuales: origen del concepto género. • Enfoque de género en las organizaciones: de los estudios organizacionales críticos al análisis de las organizaciones y sus prácticas generalizadas. • Poder y liderazgo organizacional desde una perspectiva de género 	10 hrs.

		<ul style="list-style-type: none"> • Recomendaciones para avanzar en la igualdad de género en las organizaciones e instituciones públicas. 	
<p>Mód.04 – Comunicación para el desarrollo de tareas, retroalimentación y reconocimiento.</p>	<p>Aplicar herramientas de comunicación para la gestión de su equipo, facilitando la consecución de objetivos personales y organizacionales a través de la retroalimentación y el reconocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persuasión y motivación. • Escucha activa, empatía y asertividad. • Retroalimentación, Comunicación y Liderazgo. • Cuándo, dónde y cómo retroalimentar efectivamente. (recomendaciones generales). • Etapas y ejemplos para retroalimentar desempeños deseados y desempeños no deseados. • El Reconocimiento: retroalimentación positiva aplicada. • Tipos de reconocimiento, alcances e impacto. 	12,5 hrs.
<p>Mód.05 - Desarrollo y mejoramiento del clima laboral</p>	<p>Aplicar técnicas y planes de acción que permitan mejorar los ambientes y clima laboral del o los equipos de trabajo que lidera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qué es ambiente y clima laboral • Importancia de mantener un buen clima laboral • Herramientas perceptivas de diagnóstico de Clima Laboral • Factores tangibles e intangibles en un ambiente laboral • Herramientas y prácticas que contribuyen a la mejora de un ambiente y clima laboral positivo dentro del IPS (herramientas específicas de la institución). • Planes de Clima. • Procedimientos MALS, No Discriminación, Inclusión, Perspectiva de Género, Ley Karin. 	10 hrs.
<p>Mód.06 - Gestión de Equipos y Co - Liderazgo</p>	<p>Aplicar herramientas y modelos de gestión de equipos considerando sus capacidades individuales para el fortalecimiento de la colaboración, participación y confianza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de equipos • El rol del líder para gestionar equipos co-liderando. • Liderazgo femenino. • Herramientas para una gestión de Equipo de alto rendimiento. • Reuniones efectivas para la coordinación de tareas. • Etapa y diagnóstico del desarrollo y de los colaboradores. 	12,5 hrs.

<p>Mód.07 - Autoconocimiento y autogestión</p>	<p>Identificar sus emociones, competencias y brechas de aprendizaje, para implementar estrategias personales que promuevan un impacto positivo en su propio desarrollo, así como en el rendimiento y clima de su equipo de trabajo y entorno laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qué es, qué implica y para qué sirve el autoconocimiento. • Perfil Directivo y Competencias IPS. • Modelos Mentales. • El Mapa no es el Territorio. • Creencias Limitantes. • Emociones, utilidad y forma de gestionarlas. • Aprender a aprender. • Hábitos. • Gestión del Tiempo y Matriz de Decisiones. • Aplicación de Herramientas Prácticas: Test Disc para tendencias de comportamientos, Ventana Johari para autoconcepto e imagen proyectada, Step Out de Alba Emoting para gestión emocional y Rueda de Competencias para brechas de perfiles. 	<p>10 hrs.</p>
<p>Mód.08 - Formación y Capacitación</p>	<p>Comprender las etapas del modelo de capacitación que permita una mejor gestión de la formación de los equipos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de capacitación como herramienta central en la gestión de personas. • Modelo Kirkpatrick y el rol de las jefaturas intermedias para los niveles 2, 3 y 4. • Herramientas de capacitación según modelo Kirkpatrick. • Herramientas para la capacitación DNC, Gestión de competencias. • Introducción a la mentoría. (Conceptos y ejemplos de aplicabilidad) • La gestión del talento como complemento de la capacitación. 	<p>10 hrs.</p>
<p>Mód.09 - Plan de Acción Aplicable</p>	<p>Realizar plan de acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2,5 horas de una clase de introducción al plan de acción • 4 reuniones de 1 hora de trabajo directo en tutoría con docente • 33,5 horas de trabajo indirecto. • 5 horas de defensa del plan de acción. 	<p>45 hrs.</p>
<p>CLASE DE CIERRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las impresiones de lo/as participantes. • Evaluar de manera cualitativa. 	<p>-</p>	<p>2,5 hrs.</p>

Considerando que el modelo de liderazgo del IPS contempla 4 pilares fundamentales de Estrategia, Conocimiento, Relación y Desarrollo, esta nueva versión del diploma propone la siguiente distribución de los módulos:

ESTRATEGIA	CONOCIMIENTO	RELACIÓN	DESARROLLO
Visión estratégica y sus implicancias en el liderazgo	Autoconocimiento y autogestión	Resolución de Conflictos y Manejo de Crisis	Desarrollo y mejoramiento del clima laboral
	Formación y Capacitación	Enfoque de Género en las organizaciones	Gestión de Equipos y Co - Liderazgo
		Comunicación para el desarrollo de tareas, retroalimentación y reconocimiento	
Plan de Acción Aplicable			

3.3 Desarrollo del Programa

El diploma será desarrollado en dos secciones:

- **Modalidad presencial**, con clases en sede del Instituto de Previsión Social, ubicada en Amunátegui 76, Santiago Centro **de 09:30 a 12:00 horas**.
- **Modalidad virtual sincrónica**, vía plataforma Zoom Meetings **de 14:30 a 17:00 horas**.

El programa contará con el apoyo de la plataforma de gestión docente U-Cursos de la Universidad de Chile, en la que se adjuntarán materiales y se habilitarán foros, entre otros recursos para el desarrollo del Diploma.

El programa en su conjunto está compuesto por 9 módulos de trabajo distribuidos en 135 horas totales, de los cuales 101,5 horas son directas de dedicación y 33,5 horas de trabajo indirecto correspondiente al Plan de Acción Aplicable y otras actividades de estudio.

4. METODOLOGÍA

La Actividad de Formación está propuesta en metodología de capacitación andragógica (orientada hacia él o la adulta que aprende), está basada en un modelo centrado en el funcionario/a-estudiante o en el aprendizaje; que, es aquel que tiene como eje al/a la participante y sus procesos cognitivos. El modelo considerando sus momentos teóricos y prácticos se plantea como un modelo abierto en tanto la realidad que representa es cambiante y dinámica, este modelo describe una forma de entender y de construir, en este caso la especialización.

Tiene como principios fundamentales partir de las necesidades, iniciativas y capacidades de el y la participante, así como respetar su movilidad, integración y participación en los cambios o transformaciones de la realidad cotidiana, con la intención de que pueda combinar el conocimiento teórico con la práctica para concretarlo en aportes al desarrollo de su realidad. Esto, dentro de un modelo realista, flexible, coherente e imaginativo que permita la retroalimentación en todas sus fases para reconvertirlas de acuerdo con las prioridades del/de la participante, es decir, que es adaptable a los intereses de los/as destinatarios/as.

El enfoque del modelo es además sistémico, basado en el desarrollo de competencias que implica un seguimiento sistemático, secuencial y organizado de todas las fases y componentes para alcanzar una organización eficiente y eficaz que permita plantear resultados óptimos, dejando constancias para ratificar o rectificar modelos futuros.

El diploma de Formación de Habilidades Directivas se realizará en dos secciones, una en modalidad virtual y otra presencial, basado en un modelo que combina clases sincrónicas directas y horas de trabajo autónomo. Este modelo busca incentivar la participación activa de los/as participantes, con el objeto de reforzar su capacidad de aplicación práctica de los temas tratados. Implica un ejercicio reflexivo constante y un estudio sistemático a lo largo del desarrollo del programa para que los recursos educativos y las instancias directas de interacción sean lo más provechosas posible.

5. DURACIÓN Y CALENDARIO

El Diploma Formación de Habilidades Directivas 2025 se realizará de acuerdo al siguiente calendario:

MÓDULO PRESENCIAL	CLASES	HRS.	FECHA	MÓDULO VIRTUAL
Mód.00 - Clase magistral / Inducción	1	2,5	martes, 1 de abril de 2025	Mód.00 - Clase magistral / Inducción
Mód.01 - Resolución de Conflictos y Manejo de Crisis	4	10	jueves, 3 de abril de 2025	Mód.01 - Visión estratégica y su implicancias en el liderazgo
			martes, 8 de abril de 2025	
			jueves, 10 de abril de 2025	
			martes, 15 de abril de 2025	
Mód.02 - Visión estratégica y su implicancias en el liderazgo	4	10	jueves, 17 de abril de 2025	Mód.02 - Autoconocimiento y autogestión
			martes, 22 de abril de 2025	
			jueves, 24 de abril de 2025	
			martes, 29 de abril de 2025	
Mód.03 - Enfoque de Género y Masculinidades	4	10	martes, 6 de mayo de 2025	Mód.03 - Formación y Capacitación
			jueves, 8 de mayo de 2025	
			martes, 13 de mayo de 2025	
			jueves, 15 de mayo de 2025	
Mód.04 – Comunicación para el desarrollo de tareas, retroalimentación y reconocimiento.	5	12,5	martes, 20 de mayo de 2025	Mód.04 - Resolución de Conflictos y Manejo de Crisis
			jueves, 22 de mayo de 2025	
			martes, 27 de mayo de 2025	
			jueves, 29 de mayo de 2025	
Mód.05 - Desarrollo y mejoramiento del clima laboral	4	10	martes, 3 de junio de 2025	Mód.05 - Gestión de Equipos y Co - Liderazgo
			jueves, 5 de junio de 2025	
			martes, 10 de junio de 2025	
			jueves, 12 de junio de 2025	
			martes, 17 de junio de 2025	
VACACIONES			18 al 27 de junio de 2025	VACACIONES

Mód.06 - Gestión de Equipos y Co - Liderazgo	5	12,5	martes, 1 de julio de 2025	Mód.06 – Comunicación para el desarrollo de tareas, retroalimentación y reconocimiento.
			jueves, 3 de julio de 2025	
			martes, 8 de julio de 2025	
			jueves, 10 de julio de 2025	
			martes, 15 de julio de 2025	
Mód.07 - Autoconocimiento y autogestión	4	10	jueves, 17 de julio de 2025	Mód.07 - Desarrollo y mejoramiento del clima laboral
			martes, 22 de julio de 2025	
			jueves, 24 de julio de 2025	
			martes, 29 de julio de 2025	
Mód.08 - Formación y Capacitación	4	10	jueves, 31 de julio de 2025	Mód.08 - Enfoque de Género y Masculinidades
			martes, 5 de agosto de 2025	
			jueves, 7 de agosto de 2025	
			martes, 12 de agosto de 2025	
Introducción al Plan de Acción (Clase AM)	1	2,5	jueves, 14 de agosto de 2025	Introducción al Plan de Acción (Clase PM)
AVANCE Y REUNIÓN CON EL TUTOR PARA EL PLAN DE ACCIÓN	15 de agosto al 7 de septiembre			AVANCE Y REUNIÓN CON EL TUTOR PARA EL PLAN DE ACCIÓN
	4	4	Horas directas	
		33,5	Horas indirectas	
ENTREGA DEL PLAN DE ACCIÓN			domingo, 7 de septiembre 2025	ENTREGA DEL PLAN DE ACCIÓN
Defensa Grupo 1 - 09.30 a 10.30		1	martes, 23 de septiembre 2025	Defensa Grupo 1 - 14.00 a 15.00
Defensa Grupo 2 - 10.30 a 11.30		1		Defensa Grupo 2 - 15.00 a 16.00
Defensa Grupo 3 - 11.30 a 12.30		1		Defensa Grupo 3 - 16.00 a 17.00
Defensa Grupo 4 - 09.30 a 10.30		1	jueves, 25 de septiembre de 2025	Defensa Grupo 4 - 14.00 a 15.00
Defensa Grupo 5 - 10.30 a 11.30		1		Defensa Grupo 5 - 15.00 a 16.00
CIERRE DEL DIPLOMA	1	2,5	martes, 30 de septiembre 2025	CIERRE DEL DIPLOMA



Nota Importante:

- Entre el 7 y el 21 de septiembre se corregirán y publicarán las notas de los trabajos.
- Cada participante conocerá su nota final, una vez realizada la exposición de su Plan de Acción.
- Cada grupo de trabajo debe coordinar con el tutor 4 reuniones de 1 hora cada una.

6. EVALUACIÓN DEL CURSO

6.1 Evaluación con nota

La evaluación final de contenidos se realizará a través de un trabajo grupal a desarrollar y entregar en el módulo 9, que consiste en la elaboración de un Plan de Acción Aplicable (PAA) que plantea mejoras en su lugar de trabajo a la luz de los contenidos y actividades realizadas en este programa. El PAA contempla una parte escrita correspondiente al 70% de la nota, y su respectiva exposición que pondera el 30% restante.

La ponderación final de la PAA corresponde al 40% de la nota final del diploma y el promedio de las notas obtenidos en los módulos corresponde al 60%.

La escala de notas de esta evaluación será de 1,0 a 7,0, siendo la nota de aprobación un 4,0, (cuatro coma cero).

MÓDULOS		PONDERACIÓN
Mód.01 - Resolución de Conflictos y Manejo de Crisis		60%
Mód.02 - Visión estratégica y su implicancia en el liderazgo		
Mód.03 - Enfoque de Género en las organizaciones		
Mód.04 – Comunicación para el desarrollo de tareas, retroalimentación y reconocimiento.		
Mód.05 - Desarrollo y mejoramiento del clima laboral		
Mód.06 - Gestión de Equipos y Co - Liderazgo		
Mód.07 - Autoconocimiento y autogestión		
Mód.08 - Formación y Capacitación		
Mód.09 - Plan de Acción Aplicable	Plan escrito 70% Exposición 30%	40%
TOTAL		100%

Será requisito de aprobación una asistencia mínima del 80% a las clases presenciales o virtuales según sea la modalidad.

Además de las sesiones de clases por cada módulo, se consideran en la asistencia las reuniones con el tutor para el desarrollo de la evaluación final, las sesiones de defensa del trabajo final donde cada participante debe asistir a las defensas de sus compañeros/as de sección y la clase de cierre del diploma.

En caso de inasistencias, el/la participante podrá justificar su ausencia sólo en caso de licencia médica y cometido funcionario mediante un documento que acredite tales situaciones, y que deberá hacer llegar al equipo de la Unidad de Proyectos Externos de la Facultad de Gobierno encargado de la coordinación del Programa. Las faltas justificadas no podrán superar el 50% de la asistencia total del programa.

6.2 Evaluación de los participantes

Los y las participantes evaluarán el Programa y a los relatores, por medio de una encuesta de satisfacción que forma parte del Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad.

6.3 Certificación

Se entrega a cada participante un certificado en el que se consigna la aprobación del diploma donde se explicita el número total de horas trabajadas y la nota final.

6.4 Comisión de la Defensa

La exposición que las/los estudiantes deberán realizar, se presenta frente a una comisión compuesta por tres personas, correspondiente al coordinador académico del diploma, un docente de la Facultad de Gobierno y a una autoridad del IPS. Las defensas se hacen el mismo día en los horarios de clases correspondientes a cada sección.

7. COORDINACIÓN VIRTUAL Y PRESENCIAL DEL PROGRAMA

Para la ejecución del Programa, por parte de la Unidad de Proyectos Externos de la Facultad de Gobierno se asignarán monitores para realizar la coordinación de sala y coordinación virtual, quienes procurarán proporcionar asistencia a las sesiones del diploma.



8. EQUIPO DOCENTE

MÓDULO	DOCENTE
Mód.01 - Resolución de Conflictos y Manejo de Crisis	 Pamela Farías Antognini Profesora de Castellano de la Universidad de Chile, con postítulo de Desarrollo Organizacional y estudios de Maestría en Género y Cultura en esa misma casa de estudios. Se ha desempeñado como Directora Ejecutiva de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer PRODEMU y actualmente es Encargada de Institucionalización de Género y Corresponsabilidad de la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) de la Universidad de Chile. Su especialidad son los temas de género, liderazgo y políticas de Estado
Mód.02 - Visión estratégica y sus implicancias en el liderazgo	 Verónica Figueroa Huencho Es Profesora titular de la Facultad de Gobierno de la Universidad de Chile. Administradora pública de la Universidad de Chile. Doctora en Ciencias de la Gestión de ESADE en Barcelona. Postdoctorada del Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Stanford, y Visiting Scholar del David Rockefeller Center for Latin American Studies de la Universidad de Harvard. Ha sido docente, consultora internacional e investigadora con más de 20 años de trayectoria. Posee importantes publicaciones en revistas indexadas, así como libros y capítulos de libros donde ha abordado los desafíos de los procesos de políticas públicas en contextos de diversidad, particularmente aquellos asociados a los Pueblos Indígenas, y ha liderado proyectos de investigación de ANID y de la Unión Europea, entre otros. En la Universidad de Chile, ha sido Vicepresidenta del Senado Universitario en dos períodos, siendo la primera mujer y



primera persona mapuche en asumir esa responsabilidad, elegida de manera triestamental. Asimismo, fue Directora de la Escuela de Gobierno y Gestión Pública en el período 2013-2015, y actualmente es Consejera Titular del Consejo de Evaluación de la Universidad de Chile. Recientemente, se ha desempeñado como Subsecretaria de Educación Superior en el gobierno del actual Presidente Gabriel Boric Font.

Mód.03 -
Enfoque de
Género y
Masculinidades



Loreto Martínez

Magister en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile. Diplomada en Innovación Social Efectiva, Universidad Católica de Chile. Diplomada en Estudios de Género y Sociedad, Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Trabajadora Social Pontificia Universidad Católica de Chile. Consultora asociada del Centro Ingeniería Organizacional de la Universidad de Chile.

Mód.04 –
Comunicación
para el desarrollo
de tareas,
retroalimentación
y reconocimiento.

Claudio A. Espinoza Marín. Administrador Público, U. De Chile. Egresado Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad, U. de Chile. Postítulo, en Gestión de Procesos, Universidad Técnica Federico Santa María. Consultor en Políticas Públicas, Asesor Gubernamental y Docente Escuela de Gobierno y Gestión Pública, U. de Chile. Experiencia de 10 años en consultoría profesional y dirección de estudios en materias de diseño e implementación de políticas públicas, planificación estratégica y modelamiento de procesos técnicos y normativos del Sector Público.



Mód.05 –

Desarrollo y
mejoramiento del
clima laboral



Caroline Labbé Peña

Enfermera, U. de Chile, Magíster en Educación, MBA Universidad de Chile, Coach Belbin internacional de equipos de alto desempeño, Diplomada en Gestión de Instituciones de Salud, Diplomada en Gestión en Educación Universitaria, Formada en Gestión de Políticas Públicas OEA, Académico asesor, referente MINSAL, Subsecretaría de Salud Pública.

Mód.06 - Gestión
de Equipos y Co -
Liderazgo



André Ensignia Erices

Dr. (PHD) en Psicología Social por la Universidad Complutense de Madrid.; Magíster en Gerencia y Políticas Públicas por la Universidad Adolfo Ibáñez, Diplomado en Coaching Organizacional y Gestión del Cambio por la Universidad de Barcelona, Diplomado en Gestión de las Personas del Sector Público por la Universidades Alberto Hurtado y Notre Dame y Psicólogo. Experiencia en ejercicio profesional en el ámbito de la Gestión de Personas en el Sector Público, desempeñándose en cargos profesionales y directivos, desde la organización del área de Gestión de las Personas hasta la Gestión del Cambio Cultural. Especialista y formador con más de 10 años de experiencia en áreas del desarrollo de habilidades, ha impartido tanto en Chile como en el extranjero talleres de formación en ámbitos de la Planificación y Gestión del Tiempo, Equipos de Trabajo y Motivación, Competencias Laborales, Liderazgo, entre otros.



Mód.07 -
Autoconocimiento
y autogestión



Sandra Battaglia

Psicóloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile, certificada como Coach con PNL por International Coaching Community (ICC) Lambent (C 2744), como Change Management Practitioner por The Change Lab y ACMP, Diplomada en Selección por Competencias en Martha Alles International, y acreditada como Jefa de Selección, Evaluadora en Entrevista Gerencial y por Competencias para ADP por Evidence Based Consulting para la Dirección Nacional del Servicio Civil. Con más de 25 años de experiencia profesional, desempeñándose como Gerente de Personas y Asuntos Públicos para Ford Motor Company Chile y Gerente de Recursos Humanos para del Monte Fresh Produce Chile S.A. Desde el 2005 emprende fundando Battaglia Consultores, empresa que lidera como Gerente General y desde la cual ejerce como consultora experta en materias de gestión de personas para el ámbito público y privado. Actualmente Consejera para Grupo Automotriz Cumsille

Mód.08 -
Formación y
Capacitación



Máximo Manquepillán Letamendia

Ingeniero Comercial y Psicólogo, Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional de la Universidad de Chile, se ha desempeñado como jefe de Desarrollo Organizacional de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. Actualmente trabaja como consultor, docente y director académico del Programa de Gestión de Liderazgo Institucional IPS.