

UNIDAD DE PROYECTOS EXTERNOS

# DIPLOMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL ENTRENAMIENTO DIRECTIVO PARA LA GESTIÓN PÚBLICA - 5° versión

68 HORAS DIRECTAS

136 HORAS TOTALES

[capacitacion.upe@gobierno.uchile.cl](mailto:capacitacion.upe@gobierno.uchile.cl)

[diplomas.cursos@gobierno.uchile.cl](mailto:diplomas.cursos@gobierno.uchile.cl)

Teléfono 229771525

## 1. LA UNIVERSIDAD DE CHILE Y LA FACULTAD DE GOBIERNO

De acuerdo con su rol de universidad pública en el siglo XXI, la **Universidad de Chile** cuenta con una visión estratégica que le permite afrontar los desafíos actuales, manteniendo su tradición y excelencia, sin claudicar en los valores que le son propios. El régimen universitario está fijado en el Estatuto de la Universidad de Chile en la que se la define como Persona Jurídica de Derecho Público Autónoma, Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena autonomía.

La generación, desarrollo, integración y comunicación del saber en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura constituyen la misión y el fundamento de las actividades de la Universidad, conformando la complejidad de su quehacer y orientando la educación que imparte. En este contexto es que asume con vocación y excelencia la formación de personas, y la contribución al desarrollo de la Nación, materializando su misión a través de la docencia, investigación, creación en las ciencias, tecnologías, humanidades y artes, y la extensión del conocimiento y cultura en toda su amplitud. Su misión, por lo tanto, es contribuir con el desarrollo del patrimonio cultural y la identidad nacional, fortaleciendo el sistema educacional del país.

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.

### **Docencia en pre y postgrado**

La Facultad de Gobierno realiza docencia en pregrado a través de la Escuela de Gobierno y Gestión Pública que forma administradores/as públicos/as y científicos políticos/as. 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.

A nivel de 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.

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.

## 2. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

El propósito central del presente Diploma es fortalecer en los participantes, su liderazgo y conducción de equipo, identificando y reduciendo brechas de competencias a nivel individual e incrementando la adquisición de conocimientos esenciales para la función directiva pública.

El fomento y la formación para el ejercicio del liderazgo por parte de las jefaturas actuales y futuras de los Servicios Públicos, debe ser parte integrante de las políticas de gestión y desarrollo de las personas, más aún en tiempos donde los niveles de incertidumbre postpandemia serán crecientes, propiciando así nuevos y complejos escenarios en la gestión del Estado. Contar con un cuerpo directivo entrenado y competente, es un requisito fundamental y necesario para que se adscriban a los siguientes principios:

- a) Estar apropiados de su rol, tomando decisiones oportunas, siendo responsables de las mismas ante los resultados obtenidos.
- b) Estimular el sentido de excelencia, generando autonomía en sus colaboradores, fomentando el cumplimiento de las metas institucionales
- c) Desarrollar una visión y planificación estratégica, facilitando, movilizandoy orientando los cambios organizacionales con norte estratégico claro.
- d) Propiciar el trabajo colaborativo, focalizando parte importante de su gestión en las personas y el fomento de su desarrollo, estimulando el desempeño en ambientes laborales sanos y productivos, a través del reconocimiento y buen trato.
- e) Contar con conocimientos y manejo técnico para desempeñar sus funciones, conduciendo activamente a su equipo de trabajo.

Las responsabilidades que tienen quienes desempeñan roles de jefatura es de gran impacto para la organización, ya que deben gestionar el desempeño de los funcionarios, entregándoles retroalimentación presencial y periódica, sobre la base de juicios fundados. Al mismo tiempo, son responsables de colaborar con sus superiores jerárquicos con impecabilidad técnica tanto propia como de su grupo, convencimiento y compromiso de ser un servidor público.

El presente Diploma, se enfoca en fortalecer las competencias directivas de los y las participantes, sean o no jefaturas actuales, mediante el entrenamiento de profesionales que además de contar con las capacidades y valores pertinentes a sus funciones, reconozcan en la gestión directiva del Estado un factor estratégico decisivo para generar valor público en las instituciones y en el país. Guiado por un Modelo de Liderazgo aplicado en instituciones que han marcado vanguardias, busca en este sentido, incentivar el desarrollo de competencias, y habilidades directivas transversales y críticas para un desenvolvimiento exitoso de acuerdo con los requerimientos y contexto actual.

### **3. CONTEXTO DE PANDEMIA**

Actualmente vivenciamos un “quiebre” que afecta tanto a los asuntos públicos como privados, donde no existen modelos predefinidos y garantizados de solución (que es el caso de la post-pandemia), teniendo la posibilidad de juntarnos con otros que reconozcan la misma situación, estén en un similar estado de ánimo y con la disposición para modificar formas de accionar del equipo, incorporando nuevas variables y formas en el quehacer y clima laboral. Es el momento para observar lo que está pasando, aprender, dando a conocer situaciones nuevas y diversas, recogiendo información relevante sobre actores, intereses, dificultades y oportunidades.

Congregarnos para escucharnos en estos tiempos difíciles de encierro, trabajo a distancia, pérdida de sociabilidad y seres queridos, y desde ahí evaluar en conjunto las brechas que como institución y equipo directivo tenemos entre los resultados que esperamos alcanzar y los que realmente estamos logrando. Es decir, es el momento para desaprender, aprender y adaptar nuestras prácticas laborales y de liderazgo para aumentar nuestra empleabilidad directiva, diseñar mejoras colectivas para nosotros y los equipos de trabajo.

No es fácil conducir y menos modelar en pandemia, pero con conocimiento, empatía y claridad, se puede. Los directivos tienen la obligación ética de entregar nortes estratégicos a sus colaboradores e instituciones, debiendo anticipar respuestas de futuro, compartiendo los contextos de incertidumbre con pares, buscando nuevas formas, respuestas e instrumentos en

esta nueva realidad. En síntesis, debemos aumentar nuestro repertorio de herramientas para mitigar los impactos e inspirar a otros.

Síntesis de las ventajas comparativas de este Diplomado:

Se trata de un Programa de Entrenamiento Directivo personalizado basado en:

- 44 horas lectivas de contenidos técnicos de última generación,
- 12 horas de coaching individual,
- 8 horas de coaching grupal.

Todo en 4 meses de duración, en horarios compatibles con el trabajo y otros estudios.

A un precio muy conveniente respecto a los programas de coaching directivo existentes en el mercado.

#### **4. ESTRUCTURA GENERAL**

**Dirección Académica:** Christian Hansen Cruz

**Modalidad:** On-Line virtual.

Número de horas directas 68, distribuidas en:

- 48 horas directas de clases (12 horas por módulo)
- 12 horas de coaching individual (3 sesiones de 1 hora por módulo)
- 8 horas de coaching grupal (1 sesión de dos horas por módulo)

**Duración:** 4 meses

**Estructura:** 4 módulos de 17 horas cada uno y 68 horas de dedicación, sumando 136 horas totales a certificar por la dedicación indirecta que implica la participación en el diploma.

## 5. OBJETIVOS DEL DIPLOMA

### Objetivo General

Fortalecer en los participantes, su liderazgo y conducción de equipo, identificando y reduciendo brechas de competencias a nivel individual e incrementando la adquisición de conocimientos esenciales para la función directiva pública.

### Objetivos de Aprendizaje SABER:

- Conocer los principales conceptos de gobierno, estrategia y rol del Directivo Público.
- Conocer las implicancias de la estrategia en la organización.
- Conocer el Modelo de gestión de redes y el de resolución de conflictos.
- Conocer el Modelo de comunicación efectiva y reconocimiento a los equipos.
- Conocer el concepto de liderazgo transformacional.
- Conocer el Modelo de equipos de alto rendimiento (EAR)
- Conocer conceptos de competencias y su operacionalización conductual
- Conocer el perfil de Directivo Público demandado en la actualidad integrando la mirada de diversos Servicios del Estado.
- Conocer sus fortalezas y brechas respecto de competencias críticas para el liderazgo y dirección efectiva de equipos.
- Conocer que significa la existencia de brechas de competencias y los mecanismos para identificarlas, aminorarlas y/o eliminarlas.
- Conocer herramientas para gestionar el propio Plan de Carrera.

### SABER HACER:

- Aplicar herramientas específicas para reducir brechas de competencias asociadas al liderazgo y conducción de equipos.
- Diseñar planes de mejora de sus habilidades directivas y las de sus equipos de trabajo.
- Aplicar en sus planes de acción o mejora, pensamiento estratégico a nivel de contexto y rol desempeñado.
- Aplicar modelos de gestión de redes, resolución de conflictos y comunicación efectiva

- Construir reconocimientos vinculados a las motivaciones e intereses de los colaboradores.
- Identificar y elaborar estrategias para incrementar el rendimiento del equipo, empoderando a sus colaboradores.
- Integrar y aplicar herramientas para establecer oportunidades de mejora en competencias a ser incrementadas, enfocando esfuerzos en conductas críticas.
- Diseñar el propio mapa de crecimiento directivo, estableciendo objetivos de corto, mediano y largo plazo, monitoreándolos y reprogramando acciones.

#### **SABER SER:**

- Compromiso con un desarrollo de sus propias habilidades directivas y de liderazgo, desde una perspectiva de potenciar las competencias al servicio de la función pública, buen trato a su equipo de colaboradores y mejora de los resultados de su institución.
- Instalar capacidades en su equipo, compartiendo, reflexionando y traspasando los nuevos aprendizajes, generando conocimiento institucional.

## **6. EL MODELO**

### **MODELO DE LIDERAZGO**

Para efectos de sistematizar las intervenciones contenidas en el Diplomado, en relación con el ejercicio del liderazgo de las jefaturas o directivos respecto a sus equipos de trabajo, tomaremos el siguiente modelo:



Tal como se puede apreciar en la figura, son cuatro los aspectos a trabajar con los y las participantes:

**a) Componente ESTRATÉGICO:**

- Gestiona y Ejecuta con Excelencia: Promueve un trabajo de excelencia, integrando a todo su equipo para cumplir con los objetivos institucionales, garantizando un servicio de calidad y promoviendo el aprendizaje institucional.
- Conduce con Visión Estratégica: Establece planes de acción anticipando, visualizando, analizando y gestionando su entorno y recursos, para asegurar el logro de las metas.
- Se Empodera: Se apropia de su rol, tomando decisiones oportunas y responsabilizándose por los resultados obtenidos. Muestra altos niveles de motivación, influyendo positivamente en su equipo y en la organización.

**b) Componente de INFLUENCIA:**

- Se Gestiona Personalmente: Se preocupa y ocupa de su desarrollo personal y profesional, entendiendo el impacto de sus actuaciones sobre la organización y el equipo.

- **Modela a Personas y Equipos:** Desde su rol, promueve desde las fortalezas identificadas, el desarrollo permanente de su equipo de trabajo, manteniendo una relación de confianza, cooperación y buen trato.
- **Es un Referente Ético Valórico:** Vive, incentiva, refuerza e instala los valores institucionales.

**c) Componente de INTERACCIÓN:**

- **Articula Redes:** Establece interacciones positivas dentro y fuera de su organización, que le permiten desarrollar y desarrollarse, sin perder la visión estratégica.
- **Comunica:** Promueve la comunicación desde la confianza, respeto, sentido de pertenencia y participación.
- **Reconoce:** Reconoce y valora el aporte de las personas, mostrando el valor de cada rol dentro de la cadena de servicio.
- **Negocia y Maneja Conflictos:** Enfrenta y administra las distintas contingencias y conflictos, estableciendo soluciones positivas, pensando en el bien común.

**d) Componente de AUTOCONOCIMIENTO:**

- **Auto Conocimiento:** Es introspectivo y con alto grado de conocimiento respecto de sus propias competencias, capacidades y límites, haciéndose cargo de las brechas identificadas, desafiándose en sus progresos y aportando al Servicio y su estrategia, mostrando empoderamiento en su rol directivo.
- **Es un Referente Técnico - Valórico:** Es reconocido por su destreza técnica, sin embargo, destaca por su consistencia valórica, el criterio y asertividad con que aplica su saber a las situaciones, y por traspasar herramientas o prácticas de autogestión a sus colaboradores de modo de potenciarlos en su carrera.

**EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO (EAR)**

Los EAR son equipos que construyen su propósito común alineado con la estrategia, metas y

valores institucionales, ofreciendo a sus integrantes la oportunidad de avanzar voluntariamente más allá de los límites habituales, anteponiendo los intereses colectivos por sobre los individuales para lograr mejores resultados.

Estos equipos son claves en las fases de instalación de procesos o de cambios organizacionales, caracterizándose por altos niveles de flexibilidad y capacidad para reestructurar sus roles de acuerdo con las necesidades y contingencias institucionales. El valor de sus interacciones se fundamenta en la confianza y compromiso, generando un ambiente de trabajo positivo para la construcción de redes de apoyo eficaces para el cumplimiento de su propósito.

Todo lo anterior, se ha visto agudizado y complejizado a partir de la pandemia producida por el Covid-19. A los problemas presentes, se le agrega ahora, la incertidumbre de no saber cuándo se podrá volver a formas de trabajo similares a las existentes antes de la pandemia, si es que ello ocurre. Esto hace más urgente y necesario poder preguntarnos sobre cómo debemos gestionar las personas y los equipos en el Estado, y que tipo de desafíos deberemos enfrentar para formarlas y desarrollarlas en esta nueva e incierta realidad.

## **7. METODOLOGÍA**

La Actividad de Formación para funcionarios y funcionarias públicos está propuesta desde un enfoque metodológico de capacitación andragógica (orientada hacia el adulto que aprende). Está basada en un modelo centrado en el participante y en el proceso de aprendizaje que tiene como eje sus procesos cognitivos y emocionales. El modelo (considerando sus aspectos teóricos y prácticos) se plantea abierto, en tanto la realidad que representa es cambiante y dinámica, y describe una forma de entender y de construir la especialización.

Tiene como principios fundamentales partir de las necesidades, iniciativas y capacidades del propio 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 aplicarlo en aportes al desarrollo de su realidad laboral.

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.

La característica metodológica particular de este Diploma está centrada en un entrenamiento práctico, orientado por un diagnóstico personalizado de competencias directivas de cada participante, identificando brechas específicas sobre las cuales trabajar. El cierre de brechas será abordado mediante sesiones de coaching individual y colectivo, focalizando los esfuerzos hacia un fortalecimiento de habilidades de gestión directiva.

Todo lo que aprenda y vivencie el participante será factible de ser traspasado a su realidad organizacional y equipo de trabajo.

Las clases serán de carácter on-line presencial y contemplan:

**MATERIAL DOCENTE:** Apuntes de clase y otros documentos de apoyo utilizados durante las sesiones.

**PRESENTACIONES DE CLASE:** Esquemas en formato Power Point, de cada una de las clases del curso, los cuales ilustran y explican las materias tratadas.

**BIBLIOGRAFÍA DE APOYO:** Listado de documentos, decretos y papers dado por el docente y que con su lectura colaboran a la comprensión de las materias tratadas.

La metodología de entrenamiento funciona de la siguiente manera:

- a) Todos/as los/las participantes cursarán los 4 módulos temáticos básicos del Programa. Esta malla general abordará los temas referidos al Modelo presentado, y al finalizar cada módulo se efectuará una medición de competencias, dirigida a focalizar las fortalezas y debilidades de cada participante en dicha temática y generando una minuta, que de forma sumativa en cada módulo, se obtendrá un Plan de Desarrollo Profesional.
- b) Una vez concluidos los módulos temáticos del Programa, se dará inicio al proceso de entrenamiento de cada participante, tomando en cuenta el resultado de sus diagnósticos en particular.

- c) El trabajo sobre las brechas detectadas se efectuará de manera individual con cada participante bajo la modalidad de coaching por personas formadas y de alta experiencia en dirección pública.
- d) Cada proceso de entrenamiento individual culminará en una sesión de coaching grupal con participación de los cuatro docentes y todos los participantes, facilitando la reflexión y aprendizaje colaborativo.

## 8. CONTENIDOS

<b>Módulo 1</b>	<b>Componente Estratégico</b>
<b>Relator</b>	Rodrigo Egaña B
<b>Duración</b>	17
<b>Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El gobierno y la estrategia</li> <li>• La estrategia y el Directivo Público</li> <li>• La estrategia en la organización</li> <li>• Test</li> <li>• Coaching diferenciado (Coaching Grupal / Coaching Individual)</li> </ul>

<b>Módulo 2</b>	<b>Componente de Interacción</b>
<b>Relator</b>	Rodrigo Lavanderos W.
<b>Duración</b>	17
<b>Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de redes</li> <li>• Comunicación efectiva y reconocimiento</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Test</li> <li>• Coaching diferenciado (Coaching Grupal / Coaching Individual)</li> </ul>

<b>Módulo 3</b>	<b>Componente de Autoconocimiento</b>
<b>Relator</b>	Sandra Battaglia B.
<b>Duración</b>	17
<b>Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil y competencias del Directivo Público</li> <li>• Identificación y reducción de brechas de Competencias</li> <li>• Autogestión de la Carrera Directiva</li> <li>• Coaching y retroalimentación</li> <li>• Test</li> <li>• Coaching diferenciado (Coaching Grupal / Coaching Individual)</li> </ul>

<b>Módulo 4</b>	<b>Componente de Influencia</b>
<b>Relator</b>	Christian Hansen C.
<b>Duración</b>	17
<b>Contenido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo transformacional</li> <li>• Equipos de Alto Rendimiento (EAR)</li> <li>• Test</li> <li>• Coaching diferenciado (Coaching Grupal / Coaching Individual)</li> </ul>

## 9. EVALUACIÓN DEL DIPLOMA

### Evaluación a los participantes

En cada uno de los 4 módulos, cada participante realizará una minuta de carácter personal que refleje los aprendizajes obtenidos en el módulo en el contexto del proyecto de desarrollo personal que se haya definido. Estas minutas servirán para la preparación del Informe final del diplomado que consistirá en la confección de un plan de desarrollo directivo que se irá construyendo a partir de los trabajos de cada módulo.

Cada minuta corresponderá a un 15% de la nota final del curso, sumando un 60%. El plan de desarrollo directivo equivale a un 40%, ponderando así el 100% de la nota final.

Los coaching de desarrollo de habilidades personales tendrán como requisito de aprobación el 100% de asistencia a los mismos.

### **Evaluación de los participantes**

Los y las participantes evaluarán el proceso del Diploma y a los relatores, por medio de una pauta de evaluación, que forma parte del Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad.

## **10. DOCENTE RELADORES**

### **Rodrigo Egaña B.**

Licenciado en ciencias económicas y sociales de la Universidad Católica de Chile, con estudios de especialización en desarrollo y gestión, tiene un amplio desempeño como directivo público en Chile y consultor internacional. Entre los muchos cargos que ha desempeñado se encuentran el de Subsecretario General de la Presidencia, Director de Gestión de Políticas Públicas de la Presidencia, Comisionado Presidencial para Asuntos Indígenas, Director del Proyecto de Reforma del Estado, Director de la Comisión Nacional del Medio Ambiente y Director de la Agencia de Cooperación Internacional.

Hasta fines del 2017 se desempeñó como Director de la Dirección Nacional del Servicio Civil y Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública. También fue Coordinador General de la implementación de la institucionalidad de la Nueva Educación Pública en Chile y posteriormente se desempeñó como Director de la Dirección Nacional de Educación Pública. Profesor Adjunto en el Instituto de Asuntos Públicos INAP de la Universidad de Chile, donde en la actualidad desempeña el cargo de Director de Asuntos Económicos y Gestión Institucional.

### **Sandra Battaglia B.**

Psicóloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Coach con PNL, certificada por International Coaching Community (ICC) Lambert (C 2744). Con más de 25 años de experiencia profesional, desempeñándose como Jefa de Selección, Capacitación y Desarrollo en Metrogas S.A., 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.

Acreditada como Gerente de Proyectos y Profesional Evaluadora para Convenios Marco del Estado (ADP ID 2239-12-LP15 y Selección y Consultoría ID 2239-4-LR16) y Auditor Interno ISO 9001:2015.

### **Rodrigo Lavanderos W.**

Profesional con más de 25 años de experiencia laboral en el sector público, ha ejercido funciones operativas, directivas y estratégicas en diversas organizaciones públicas entre las que destacan el Ministerio de Salud como Jefe de División de Gestión y Desarrollo de Personas, el Servicio de Salud Metropolitano Sur (SSMS), como Subdirector Recursos Humanos, la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) en donde se desempeñó como Gerente de Recursos Humanos, la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), desempeñándose como Subdirector Nacional de Alta Dirección Pública y el Servicio de Impuestos Internos (SII) en donde fue Subdirector de Asuntos Corporativos. Amplia experiencia académica tanto en pre y post grado en diversas Universidades. Magíster en Dirección de Recursos Humanos por el Instituto Directivos de Empresa de Madrid, España. Diplomado en Gestión de Servicios de Salud y Políticas Públicas por la Escuela Andaluza de Salud Pública de Granada, España. Psicólogo por la Universidad Diego Portales.

### **Christian Hansen C.**

Profesional con más de 25 años de experiencia laboral en el sector público, ha sido directivo en el sector público chileno y ha realizado consultorías en diferentes países.

Se destaca que ha liderado los equipos que obtuvieron el Premio de Excelencia Institucional otorgado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, en el 2008, 2010, 2011 y 2018, en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y en la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (Junaeb), en el 2013. Experto en temas de diseño, dirección, carrera, gestión de personas y negociación. Ha sido docente de Post Grado en distintas universidades nacionales y relator en múltiples seminarios internacionales. Magíster en Dirección de Organizaciones y Personas por la Universidad Adolfo Ibáñez, Diplomado en Desarrollo Organizacional y Administrador Público por la Universidad de Chile.

## **11. RECURSOS Y MATERIALES DE APOYO**

El Diploma se desarrollará en el aula virtual del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile, alojada en [www.formacioncontinua.inap.net](http://www.formacioncontinua.inap.net), en la que se adjuntarán materiales y las clases sincrónicas se desarrollarán por medio de la aplicación Zoom u otra aplicación de similares características.

## **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

- Acuña et al (2012). Análisis Organizacional de Entidades Públicas en Chile: Lecciones para la Gestión y el Diseño de Políticas. Centro de Sistemas Públicos (CSP). Universidad de Chile.
- Goleman Daniel (2016). Liderazgo que Obtiene Resultados. Harvard Business Review.
- Drucker Peter (2005). Gestionarse a sí Mismo. Harvard Business Review.
- Fernández Ignacio (2019). Equipos de Alto Desempeño. Revista RH Management.
- Heifetz Ronald (2006). Manual de Sobrevivencia para Líderes. Harvard Deusto Business Review.
- Kotter, John (2012). Leading Change. Harvard Review Press.
- Kotter, John (2013). Lo que en Verdad Hacen los Líderes. Harvard Review Press.
- Losada, José (2018). (NO) Crisis: La Comunicación de Crisis en un Mundo Conectado. Ed.

UOC.

- Waissbluth, Mario (2008). Sistemas Complejos. Serie de gestión, DII, Universidad de Chile.
- Waissbluth, Mario (2008) Gestión del Cambio. Serie de gestión, DII, Universidad de Chile

## 12. CERTIFICACIÓN

Se entrega a cada participante un certificado por su aprobación, en el que se consigna la aprobación del Diploma, las notas obtenidas y donde se explicita además el número total de horas trabajadas.

## 13. INSCRIPCIONES Y CONSULTAS

Correo electrónico: [capacitacion@iap.uchile.cl](mailto:capacitacion@iap.uchile.cl)

<https://gobierno.uchile.cl/>

## 14. CALENDARIO 5° VERSIÓN

Diploma Entrenamiento Directivo para la Gestión Pública 5° versión - 2024						
Módulo	Docente	Actividad	Fecha			
Módulo 1	Rodrigo Egaña	Clase 1	Viernes	10	mayo	
		Clase 2	Sábado	11	mayo	
		Clase 3	Viernes	17	mayo	
		Clase 4	Sábado	18	mayo	
		Coaching individual	Desde el lunes 20 de mayo al jueves 06 de junio 2024			
		Coaching grupal	Jueves	06	junio	
Módulo 2	Rodrigo Lavanderos	Clase 1	Viernes	07	junio	
		Clase 2	Sábado	08	junio	
		Clase 3	Viernes	14	junio	
		Clase 4	Sábado	15	junio	
		Coaching individual	Desde el lunes 17 de junio al jueves 04 de julio 2024			
		Coaching grupal	Jueves	04	julio	
Módulo 3	Sandra Battaglia	Clase 1	Viernes	05	julio	
		Clase 2	Sábado	06	julio	
		Clase 3	Viernes	12	julio	

		Clase 4	Sábado	13	julio
		Coaching individual	Desde el lunes 15 de julio al jueves 01 de agosto 2024		
		Coaching grupal	Jueves	01	agosto
Módulo 4	Christian Hansen	Clase 1	Viernes	02	agosto
		Clase 2	Sábado	03	agosto
		Clase 3	Viernes	09	agosto
		Clase 4	Sábado	10	agosto
		Coaching individual	Desde el lunes 12 de agosto al jueves 29 de agosto 2024		
		Coaching grupal	Jueves	29	agosto

VISITE NUESTRA PÁGINA WEB

<https://gobierno.uchile.cl/postgrado/educacion-continua/diplomas-y-cursos>

