

UNIDAD DE PROYECTOS EXTERNOS
DIPLOMA DE DESARROLLO
PROFESIONAL Y LABORAL
ENTRENAMIENTO
DIRECTIVO PARA LA
GESTIÓN PÚBLICA
6° versión

68 HORAS DIRECTAS

136 HORAS CRONOLÓGICAS TOTALES

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



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 **139 en el mundo** (2025) y **4ª en América Latina y el Caribe** (2024), según el [QS World University Rankings](#).

- 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 (2024).
- **Novena** mejor universidad de América Latina y el Caribe según [ranking The Times Higher Education](#) (2023).
- **444 a nivel mundial** en la medición del [Center for World University Rankings](#) (2024).
- En el [ranking SCImago](#), **Q1** a nivel mundial y **9ª** en Latinoamérica entre las instituciones de educación superior (2024).
- Número **1** en Chile y **tercera universidad en Sudamérica** en el [Ranking Nature Index](#) de producción científica (2024).
- **Primer lugar** en Chile en impacto científico, vinculación con la industria y colaboración internacional en el [CWTS Leiden Ranking](#) (2024). Undécimo lugar en Sudamérica y 511 en el mundo.
- **Primera a nivel nacional**, quinta en Latinoamérica y 315 en el mundo en el [Ranking Web de Universidades \(Webometrics\)](#) del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España, CSIC (julio 2024).
- **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).
- **Primer lugar** en Chile entre instituciones de educación superior en el [Monitor Empresarial de Reputación Corporativa \(Merco\)](#) (2024)
- Es una de las **instituciones más confiables del país** y primera entre planteles de educación superior en el [Estudio ICREO](#) (2022).

2. LA FACULTAD DE GOBIERNO

Tras más de 20 años de existencia, el 14 de junio de 2022, el Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile se transformó en la Facultad de Gobierno. Esta transformación ha fortalecido aún más la influencia de nuestra institución, permitiendo ampliar su capacidad académica multidisciplinaria y consolidando su compromiso con la excelencia en la investigación, la reflexión, el debate, la docencia, la extensión, la cooperación técnica y la asesoría, con un enfoque orientado a la solución de los principales problemas y temas de interés público del país.

La Facultad imparte programas de formación tanto en pregrado como en postgrado. En el ámbito de pregrado, la Escuela de Gobierno y Gestión Pública se dedica a la formación de administradores/as públicos/as y científicos políticos/as. En cuanto a los programas de postgrado, la Escuela de Postgrado ofrece el Magíster en Ciencia Política, el Magíster en

Gobierno y Gerencia Pública, el Magíster en Criminología y Gestión de la Seguridad Ciudadana, y el Magíster en Gestión y Desarrollo Regional y Local. Cabe señalar que la carrera de Administración Pública de la Universidad de Chile, creada el 12 de agosto de 1954 e iniciada el 15 de marzo de 1955, fue la primera en su tipo en el país.

Dentro de sus objetivos, la Educación Continua —tanto a nivel central como en el ámbito de la Facultad— constituye un eje estratégico fundamental, ya que responde a la misión institucional de fortalecer el conocimiento y habilidades en torno al Estado mediante programas de formación y capacitación. Estos programas están dirigidos a licenciados/as, profesionales y no profesionales que deseen profundizar o actualizar sus conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas en su área de especialización, o bien expandir sus conocimientos hacia áreas complementarias que optimicen su desempeño laboral y promuevan su desarrollo personal.

En este contexto, la Facultad de Gobierno se compromete a aportar, con esfuerzo, voluntad e inteligencia, al desarrollo del país, generando conocimiento en torno a los grandes temas nacionales, tales como la modernización del Estado, la defensa de los derechos humanos, la protección de los grupos más vulnerables, la gobernabilidad democrática, la seguridad y el desarrollo sustentable.

Unidad de Proyectos Externos

La Unidad de Proyectos Externos (UPE) de la Facultad de Gobierno, desde su enfoque interdisciplinario, tiene como principal objetivo generar programas de formación dirigidos a funcionarios/as del sector público y privado, así como asesorías en materia de políticas públicas. La línea de Educación Ejecutiva que lidera la UPE se orienta a la actualización continua de los/as profesionales de ambos sectores, con el propósito de reestablecer vínculos con la Universidad y responder de manera efectiva a las necesidades de formación y perfeccionamiento, promoviendo su capacidad para afrontar los retos del servicio público actual y futuro, y contribuyendo a las transformaciones y modernizaciones que el país requiere.

A lo largo de los últimos años, la UPE ha acumulado una vasta experiencia en el ámbito de asesorías y consultorías en áreas clave como la gestión, las políticas públicas, la política medioambiental, el desarrollo y gestión local, los procesos de modernización, la planificación estratégica y el desarrollo organizacional, entre otros. A través de un equipo de consultores/as especializados/as en diversas disciplinas, la UPE ha brindado apoyo al desarrollo estratégico y organizacional de instituciones públicas, así como a la implementación de proyectos relacionados con innovación y tecnología, mejoramiento de procesos, planificación estratégica, control de gestión y finanzas públicas.

3. 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.

4. 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:

- 48 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.

5. 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 de clases 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.

6. 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:

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

SABER HACER:

- Aplica herramientas específicas para reducir brechas de competencias asociadas al liderazgo y conducción de equipos.
- Diseña planes de mejora de sus habilidades directivas y las de sus equipos de trabajo.
- Aplica en sus planes de acción o mejora, pensamiento estratégico a nivel de contexto y rol desempeñado.
- Aplica modelos de gestión de redes, resolución de conflictos y comunicación efectiva
- Construye reconocimientos vinculados a las motivaciones e intereses de los colaboradores.
- Identifica y elabora estrategias para incrementar el rendimiento del equipo, empoderando a sus colaboradores.
- Integra y aplica herramientas para establecer oportunidades de mejora en competencias a ser incrementadas, enfocando esfuerzos en conductas críticas.
- Diseña el propio mapa de crecimiento directivo, estableciendo objetivos de corto, mediano y largo plazo, monitoreándolos y reprogramando acciones.

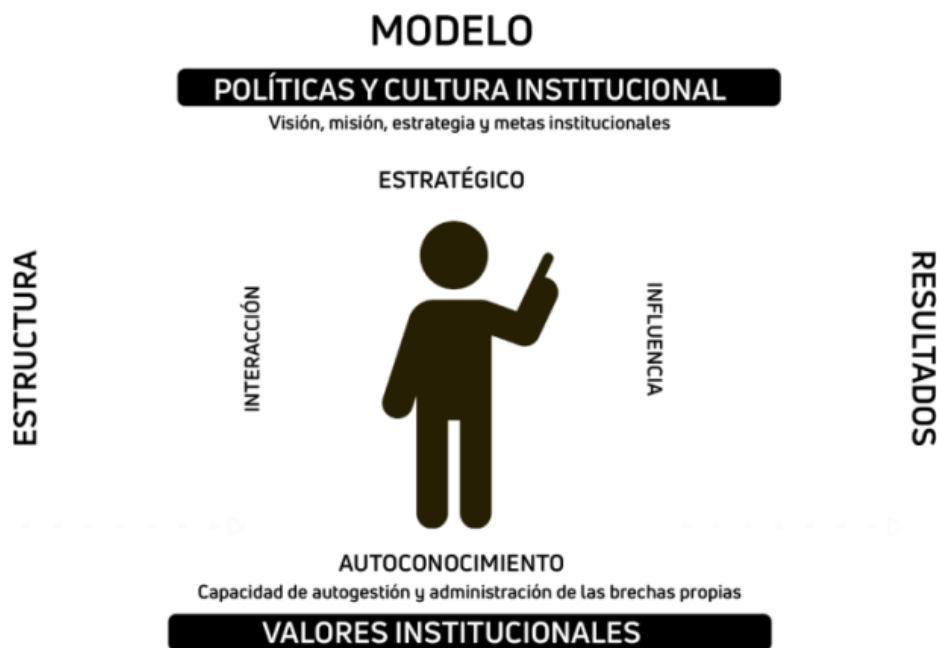
SABER SER:

- Se compromete 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.
- Instala capacidades en su equipo, compartiendo, reflexionando y traspasando los nuevos aprendizajes, generando conocimiento institucional.

7. 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.

8. 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.

ENTRENAMIENTO DIRECTIVO

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 concluido cada uno de los módulos 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.

9. CONTENIDOS

Módulo 1	Componente de Interacción
Relator	
Duración	17 horas totales
Contenido	<ul style="list-style-type: none">• Gestión de redes• Comunicación efectiva y reconocimiento• Resolución de conflictos• Test• Coaching diferenciado (Coaching Grupal / Coaching Individual)

Módulo 2	Componente de Autoconocimiento
Relator	Sandra Battaglia B.
Duración	17 horas totales
Contenido	<ul style="list-style-type: none">• Perfil y competencias del Directivo Público• Identificación y reducción de brechas de Competencias• Autogestión de la Carrera Directiva• Coaching y retroalimentación• Test

	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching diferenciado (Coaching Grupal / Coaching Individual)
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Módulo 3	Componente de Influencia
Relator	Christian Hansen C.
Duración	17 horas totales
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo transformacional • Equipos de Alto Rendimiento (EAR) • Test • Coaching diferenciado (Coaching Grupal / Coaching Individual)

Módulo 4	Componente Estratégico
Relator	
Duración	17 horas totales
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> • El gobierno y la estrategia • La estrategia y el Directivo Público • La estrategia en la organización • Test • Coaching diferenciado (Coaching Grupal / Coaching Individual)

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

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.

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.formacioncontinuinap.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 Supervivencia 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.
- Weissbluth, Mario (2008). Sistemas Complejos. Serie de gestión, DII, Universidad de Chile.
- Weissbluth, 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. CALENDARIO 6º VERSIÓN

Diploma Entrenamiento Directivo para la Gestión Pública 6º versión - 2025						
Módulo	Docente	Actividad	Fecha			
Módulo Interacción	Por confirmar	Clase 1	Viernes	04	Julio	
		Clase 2	Sábado	05	Julio	
		Clase 3	Viernes	11	Julio	
		Clase 4	Sábado	12	Julio	
		Coaching individual	Desde el lunes 07 al jueves 24 de julio 2025			
		Coaching grupal	Jueves	24	Julio	
Módulo Autoconocimiento	Sandra Battaglia	Clase 1	Viernes	25	Julio	
		Clase 2	Sábado	26	Julio	
		Clase 3	Viernes	01	Agosto	
		Clase 4	Sábado	02	Agosto	
		Coaching individual	Desde el lunes 28 de julio al jueves 21 de agosto 2025			
		Coaching grupal	Jueves	21	Agosto	
Módulo Influencia	Christian Hansen	Clase 1	Viernes	22	Agosto	
		Clase 2	Sábado	23	Agosto	
		Clase 3	Viernes	29	Agosto	
		Clase 4	Sábado	30	Agosto	
		Coaching individual	Desde el lunes 25 al jueves 11 de septiembre 2024			
		Coaching grupal	Jueves	11	Septiembre	
Módulo Estratégico	Por confirmar	Clase 1	Viernes	26	Septiembre	
		Clase 2	Sábado	27	Septiembre	
		Clase 3	Viernes	03	Octubre	
		Clase 4	Sábado	04	Octubre	
		Coaching individual	Lunes 29 de septiembre al jueves 16 de octubre			
		Coaching grupal	Jueves	16	octubre	

VISITE NUESTRA PÁGINA WEB

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

www.gobierno.uchile.cl



FACULTAD DE
GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE CHILE