

**FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
RESOLUCIÓN N°41/2025**

**APRUEBA DIPLOMADO EN GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL**

**VISTOS:**

- 1°. El proyecto presentado por el director de la Escuela de Administración y Negocios de Duoc UC.
- 2°. Lo previsto en el Instructivo para la Creación y Dictación de Diplomados, aprobado por Resolución de Vicerrectoría Académica N°04/2001, del 26 de abril de 2001.
- 3°. Las facultades previstas en el artículo 6° del Reglamento General.

**RESUELVO:**

Aprobar y tener como versión oficial y de aplicación general, el “Diplomado en Gestión y Liderazgo para la Transformación Organizacional”, cuyo texto se adjunta a continuación de esta resolución.

Comuníquese, publíquese y regístrese.

Santiago, de agosto 18 de 2025.

**ALEJANDRA SILVA LAFOURCADE**  
DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO  
ESTUDIANTIL Y EDUCACIÓN CONTINUA

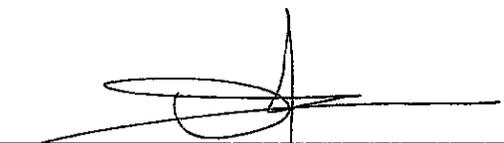
**KIYOSHI FUKUSHI MANDIOLA**  
VICERRECTOR ACADÉMICO

## PRESENTACIÓN DE DIPLOMADO

Señor:  
Kiyoshi Fukushi M.  
Vicerrector Académico  
Duoc UC

Oscar Cristi M., Director de la Escuela de Administración y Negocios, presenta a la Vicerrectoría Académica, el **“Diplomado en Gestión y liderazgo para la transformación organizacional**, para formar parte de la oferta abierta de Educación Continua.

Agradeceré revisar y emitir la resolución correspondiente para poder ofertar dicho programa.

  
\_\_\_\_\_  
Oscar Cristi M.  
Director Escuela de Administración y Negocios  
Duoc UC

**DIPLOMADO EN GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL****Resumen:**

Diplomado de Oferta Personas desarrollado por la Escuela de Administración y Negocios. En un contexto organizacional marcado por el cambio permanente, la necesidad de líderes capaces de conducir procesos de transformación con visión estratégica, inteligencia emocional y enfoque colaborativo es cada vez más urgente.

El diplomado en Gestión y liderazgo para la transformación organizacional responde a este desafío entregando herramientas concretas para liderar equipos efectivos, diseñar estrategias de liderazgo personal, gestionar conflictos de manera constructiva, optimizar el tiempo y facilitar procesos de cambio organizacional. Asimismo, incorpora una mirada actualizada sobre la inclusión laboral como componente estratégico del liderazgo moderno.

El diplomado tiene una duración de 114 horas cronológicas, en modalidad asincrónica. Para obtener el diplomado, los participantes deberán aprobar los seis cursos según la siguiente ponderación:

<b>Nombre de cursos</b>	<b>Horas</b>	<b>% de la nota final de diplomado</b>
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES	24	20%
GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS	16	15%
GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO	16	15%
ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	16	15%
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	30	25%
GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES	12	10%
<b>Total de horas</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

El diplomado está dirigido a personas que se desempeñan en cargos como jefaturas de área, coordinaciones de equipo, encargados/as de procesos, supervisores/as, líderes de proyecto, asesores/as en gestión de personas o similares, tanto en organizaciones públicas como privadas. También está orientado a profesionales o técnicos que aspiren a desempeñar estos roles.

**Javiera Munizaga D.**

Subdirectora de Diseño de Programas Académicos  
de Educación Continua

**PNCT**

**1. NOMBRE DEL DIPLOMADO**

GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

**2. TOTAL DE HORAS**

114

**3. POBLACIÓN OBJETIVO**

Profesionales o técnicos que se desempeñan en cargos como jefaturas de área, coordinaciones de equipo, encargados/as de procesos, supervisores/as, líderes de proyecto, asesores/as en gestión de personas o similares, tanto en organizaciones públicas como privadas. También está orientado a profesionales o técnicos que aspiren a desempeñar estos roles, y que busquen fortalecer sus competencias en liderazgo, gestión de equipos, negociación, gestión del cambio e inclusión laboral, contribuyendo activamente a la transformación organizacional.

**4. REQUISITOS DE INGRESO**

Deseable experiencia laboral en liderazgo de equipos u organizacional, no excluyente.

**5. JUSTIFICACIÓN DE CREACIÓN**

El dinamismo actual de los entornos laborales y las profundas transformaciones sociales, tecnológicas y culturales que atraviesan las organizaciones exigen líderes con una mirada integral y habilidades adaptativas. En este contexto, las instituciones requieren profesionales que no solo sepan liderar equipos, sino también gestionar conflictos, adaptarse al cambio, optimizar recursos personales y organizacionales, e impulsar entornos laborales más justos e inclusivos.

Este diplomado responde a dichas necesidades mediante un enfoque práctico y aplicado, que articula contenidos clave en liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, gestión del tiempo, cambio organizacional e inclusión laboral. Su diseño modular permite una comprensión progresiva y contextualizada, fortaleciendo competencias transversales que impactan directamente en la cultura y el desempeño organizacional. Además, el programa se alinea con los desafíos actuales del liderazgo transformacional, promoviendo un enfoque

**6. OBJETIVO GENERAL/ IDENTIFICACIÓN PERFIL DE SALIDA**

Gestionar procesos de transformación organizacional, articulando el liderazgo estratégico, la gestión de equipos y la implementación de estrategias que promuevan entornos laborales efectivos, inclusivos y sostenibles.

**7. UNIDAD ACADÉMICA****8. FECHA**

Escuela de Administración y Negocios

6-8-2025

**9. REQUISITOS DE OBTENCIÓN**

9.1 - Haber aprobado todos los cursos del diplomado

Aprobar los seis cursos que componen el diplomado.

9.2 - La distribución de la nota final de aprobación del diplomado se desglosa de la siguiente manera:

Nombre de cada curso	Horas	% de la nota final del diplomado
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES	24	20%
GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS	16	15%
GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO	16	15%
ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	16	15%
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	30	25%
GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES	12	10%
<b>Total de horas</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

Porcentaje asignado a los cursos	Porcentaje asignado a la
100%	N/A

9.3 - Convalidación con programas académicos de Educación Continua

Nombre de cada curso	CC	Diplomado original	Código del diplomado
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES	FO11000001	N/A	N/A
GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS	FO11000003	N/A	N/A
GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO	FO11000005	N/A	N/A
ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	FO11000002	N/A	N/A
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	UDO1100004	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS	DPO1100001
GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES	FO11000007	N/A	N/A

#### 9.4 - Articulación con programas de Unidad Académica

Nombre de cada programa académico	CC	Programa original	Código del programa
N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A
N/A	N/A	N/A	N/A

#### 10. MODALIDAD DE IMPARTICIÓN

	Modalidad
Asincrónica	X
Presencial	
Sincrónica	

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES	50	1	24	E-Learning asincrónico

Identificación
Código SENCE: 1238057966
Código Curso Duoc UC:

Unidad Académica	Subdirector(a) Unidad Académica	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	6/8/2025

Especialista disciplinar	Analista instruccional
Dora Alfaro Martínez	Elieska Pérez Pernia

Aporte de valor del curso (no SENCE)
<p>Las organizaciones cambian permanentemente sus estrategias según lo que solicita el mercado, en razón a sus productos y/o servicios, debido a las transformaciones que se han producido en nuestra sociedad y, por ende, los y las líderes, deben estar preparados para diseñar su liderazgo personal con inteligencia emocional, manteniendo una comunicación efectiva, escucha activa, construyendo vínculos basados en la confianza y en la resolución de conflictos, generando así una gestión eficiente.</p> <p>Por lo anterior, surge la necesidad de diseñar un curso con la finalidad de fortalecer habilidades y conocimientos para el líder o la líder respecto a estrategias de liderazgo aplicando el diseño de una marca de liderazgo personal con inteligencia emocional que impacte efectivamente en las organizaciones.</p>

Caracterización del participante
<p>Profesionales o técnicos que se desempeñan en cargos como jefaturas de área, coordinaciones de equipo, encargados/as de procesos, supervisores/as, líderes de proyecto, asesores/as en gestión de personas o similares, tanto en organizaciones públicas como privadas. También está orientado a profesionales o técnicos que aspiren a desempeñar estos roles, y que busquen fortalecer sus competencias en liderazgo, gestión de equipos, negociación, gestión del cambio e inclusión laboral, contribuyendo activamente a la transformación organizacional.</p>

Requisitos de ingreso
Deseable experiencia laboral en liderazgo de equipos u organizacional, no excluyente.

Requisitos técnicos
<p>Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior            Memoria RAM: 16 GB o más            Procesador: velocidad de 2 GHz o superior</p>

Tarjeta de sonido  
 Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.  
 Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge  
 Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos  
 Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)  
 Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).  
 Para los cursos de Excel, Power BI o similares, se recomienda disponer de dos pantallas para facilitar el seguimiento de los contenidos y el uso simultáneo de herramientas.

### Competencia

Elaborar plan de estrategias de liderazgo personal, considerando un impacto efectivo en organizaciones laborales.

Unidad de aprendizaje	Resultados de aprendizaje	Contenidos	Horas	
			T	P
<b>Unidad 1:</b> Liderazgos exitosos en las organizaciones	Identificar liderazgos exitosos con impacto en el clima organizacional.	<b>Desarrollo de liderazgos exitosos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Tipos de liderazgo y sus características.</li> <li>• Ejemplos exitosos de liderazgos.</li> <li>• El liderazgo en el siglo XXI.</li> </ul> <b>Clima laboral en las organizaciones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima laboral y sus características.</li> <li>• Tipos de clima laboral.</li> <li>• Clima laboral y la influencia del liderazgo.</li> </ul> <b>Inteligencia emocional en el liderazgo y su impacto en el clima laboral:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de inteligencia emocional en el liderazgo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Autoconsciencia.</li> <li>○ Auto gestión.</li> <li>○ Auto motivación.</li> <li>○ Empatía.</li> <li>○ Habilidades sociales.</li> </ul> </li> <li>• Tipos de liderazgo basados en la inteligencia emocional.</li> <li>• Pasos para tomar decisiones efectivas con inteligencia emocional.</li> </ul> Pasos para reconocer cómo crear un clima laboral efectivo.	4	6

<p><b>Unidad 2:</b> Estrategias de liderazgo personal</p>	<p>Diseñar estrategias de liderazgo con una marca personal acorde al contexto organizacional.</p>	<p><b>Diseño de una estrategia de liderazgo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de liderazgo.</li> <li>• Tipos de estrategias de liderazgo.</li> <li>• Pasos para el diseño de una estrategia de liderazgo.</li> <li>• ¿Cómo desarrollar tus habilidades de liderazgo?</li> <li>• Autoevaluación: En que áreas mi liderazgo está afectando mis resultados.</li> </ul> <p><b>Diseño de una marca personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La importancia de una marca personal.</li> <li>• La marca personal en el trabajo.</li> <li>• Diferencia entre marca personal y personal branding.</li> <li>• ¿Cómo implementar el personal branding?</li> <li>• Tipos de branding.</li> </ul> <p><b>Plan de liderazgo personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias de un liderazgo personal.</li> <li>• La inteligencia emocional en las funciones de liderazgo: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planificar.</li> <li>○ Iniciar.</li> <li>○ Controlar.</li> <li>○ Apoyar.</li> <li>○ Informar.</li> <li>○ Evaluar.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Construcción del plan de liderazgo personal.</b></p>	<p>5</p>	<p>9</p>
		<b>Subtotal</b>	9	15
		<b>Horas totales</b>	24	

<b>Estrategias metodológicas</b>
<p><b>Metodologías de entrega de contenidos:</b> El curso se desarrollará en modalidad e-learning asincrónica a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) de Duoc UC. Para esta modalidad, el proceso formativo se desarrollará mediante recursos educativos auto instruccionales tales como: videos interactivos, guías interactivas, podcast, video tutoriales, infografías, PDF u otros; a través de los cuales se presentarán los contenidos de forma contextualizada y representativa según la realidad laboral de los participantes. Los</p>

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 3 de 8

recursos educativos estarán disponibles en versión audiovisual y/o descargable. Además, desarrollará actividades enfocadas a la aplicación práctica de los contenidos. Para ello, se utilizarán estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje como: resolución de problemas, análisis de casos, simulaciones, aprendizaje basado en proyectos, juegos de roles, entre otras.

**Descripción de unidades:**

**Unidad 1:** Para iniciar el curso se explicarán los conceptos de liderazgo, tipos de liderazgo y sus características, entre lo que destacan algunos ejemplos exitosos de liderazgos, como el liderazgo adaptativo del siglo XXI presentado por Ronald Heifetz. También, se mencionarán conceptos de clima laboral, sus tipos y características, como la influencia del liderazgo con inteligencia emocional en el clima organizacional, y la toma de decisiones efectivas para generar un clima laboral efectivo.

**Unidad 2:** Esta unidad se enfocará en diseñar una estrategia de desarrollo de liderazgo con una marca personal. Lo anterior, se establece como base para implementar una marca de liderazgo personal. Además, se presentan pasos para el diseño de un plan de desarrollo de estrategia de liderazgo con inteligencia emocional.

Estrategias evaluativas		
Indicadores de logro	Instrumentos de evaluación	Normas de aprobación
<b>Evaluación diagnóstica</b>		
Reconoce aspectos principales del liderazgo dentro de las organizaciones.	La evaluación tiene una finalidad formativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.	Esta evaluación no tiene ponderación.
<b>Unidad 1</b>		
1. Diferencia tipos de liderazgos y sus características dentro de las organizaciones.  2. Reconoce ejemplos exitosos de liderazgos en contextos organizacionales.  3. Identifica el clima laboral, sus tipos y características como elemento clave en el desarrollo de liderazgo personal.  4. Distingue la influencia del liderazgo en el clima organizacional.	La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.	Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.  Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.  <b>Esta evaluación representa el 20% de la</b>

5. Identifica la inteligencia emocional en el liderazgo y su impacto efectivo en el clima organizacional.		<b>calificación final del curso.</b>
<b>Unidad 2</b>		
<p>1. Define misión, visión y objetivos de liderazgo personal considerando el contexto organizacional.</p> <p>2. Identifica fortalezas y debilidades del estilo de liderazgo aplicado en contextos organizacionales.</p> <p>3. Evalúa el impacto del liderazgo actual en los resultados personales y organizacionales.</p> <p>4. Define estrategia de liderazgo personal considerando objetivos y contexto organizacional.</p> <p>5. Diseña una marca personal y personal branding en la optimización del impacto personal en la organización.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera individual, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 40% de la calificación final del curso.</b></p>
<b>Evaluación Final</b>		
<p>1. Evalúa habilidades actuales de liderazgo y áreas de mejora considerando el contexto organizacional.</p> <p>2. Define objetivos claros y medibles de acuerdo con las áreas de mejora identificadas en la evaluación inicial.</p> <p>3. Establece actividades de desarrollo que den respuesta a los objetivos definidos, considerando habilidades de inteligencia emocional.</p> <p>4. Determina recursos necesarios en el desarrollo efectivo de las actividades establecidas, considerando el contexto organizacional.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera individual, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 40% de la calificación final del curso.</b></p>

5. Elabora plan de implementación, seguimiento, evaluación, retroalimentación y reconocimiento de las actividades establecidas según los objetivos de liderazgo personal.		
---	--	--

Requisito de aprobación	
Modalidad e-learning asincrónico	Nota mínima de aprobación 4.0

Recursos para la implementación					
Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas		Material didáctico	
N/A	N/A	1	Notebook o computador de escritorio con conexión a internet.	1	Programa del curso
		1	Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC.	3	Evaluaciones sumativas con sus respectivas pautas de evaluación
		1	Blackboard Ultra.	4	Evaluaciones formativas
		1	Sistema de videoconferencia online integrado a plataforma.	10	Recursos educativos

**Nota:** En caso de que aplique, los equipos y herramientas para la implementación deberán coincidir y/o complementarse con el archivo anexo Excel: Listado de materiales.

Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Unidad Académica)
Máximo dos años

Diplomado	Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)
GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES
	GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS
	GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO
	ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
	GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL
	GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES

Convalidación		
Diplomado	Curso	Código
N/A	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES	FO11000001

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 6 de 8

Articulación		
Programa	Escuela	Código
N/A	N/A	N/A

Otros programas relacionados con la temática
DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN PARA EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL

Perfil: Especialista disciplinar diseñador(a)	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólida comprensión de modelos y estilos de liderazgo aplicados en contextos organizacionales diversos.</li> <li>• Manejo experto en coaching directivo y de equipos, así como en diagnóstico de cultura y clima organizacional.</li> <li>• Conocimientos avanzados en gestión y desarrollo de competencias transversales, relaciones laborales y dinámicas de conflicto en entornos de trabajo.</li> <li>• Capacidad para abordar procesos de negociación, conciliación y mediación laboral, integrando herramientas actualizadas desde la psicología organizacional y la gestión estratégica de personas.</li> <li>• Capacidad de diseñar procesos formativos basados en el aprendizaje de personas adultas, con foco en el desarrollo de habilidades para la acción efectiva en contextos reales.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo de equipos de trabajo, dirección de proyectos y gestión del cambio en organizaciones públicas o privadas.</li> <li>• Planificación, coordinación y ejecución de actividades productivas o proyectos organizacionales, con énfasis en el trabajo colaborativo.</li> <li>• Formación y liderazgo de equipos de alto desempeño, así como en la implementación de procesos de mejora continua en contextos organizacionales.</li> </ul> <p>Deseable experiencia como docente o facilitador/a en programas de formación continua o educación superior, con competencias en planificación, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje y elaboración de instrumentos de evaluación por competencias.</p>

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 7 de 8

<b>Perfil: Especialista disciplinar facilitador(a)</b>	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento actualizado y aplicado en liderazgo organizacional, gestión de equipos, habilidades relacionales, resolución de conflictos, gestión del cambio e inclusión laboral.</li> <li>• Manejo de contenidos y enfoques propios del curso a impartir, con capacidad para vincularlos a contextos reales y diversos.</li> <li>• Competencias en comunicación efectiva, facilitación del aprendizaje y gestión de grupos en contextos formativos sincrónicos y asincrónicos.</li> <li>• Capacidad para entregar retroalimentación oportuna, clara y formativa sobre las evaluaciones desarrolladas por las personas participantes.</li> <li>• Manejo adecuado de plataformas digitales para la formación sincrónica y asincrónica.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos relacionados con liderazgo, gestión de personas, dirección de equipos o implementación de procesos de cambio organizacional.</li> <li>• Facilitación de procesos formativos orientados a personas adultas, idealmente en programas de formación continua o educación superior.</li> </ul> <p>Deseable experiencia en la revisión y retroalimentación de instrumentos de evaluación, así como en la atención de consultas académicas.</p>

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS	50	1	16	E-Learning asincrónico

Identificación
Código SENCE: 1238058163
Código Curso Duoc UC:

Unidad Académica	Subdirector(a) Unidad Académica	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	6/8/2025

Especialista disciplinar	Analista instruccional
Pablo Colombo	Elieska Pérez Pernia

Aporte de valor del curso (no SENCE)
<p>En un contexto de un mundo cambiante donde convergen y confluyen tecnologías en ámbitos digitales, físicos, y biológicos, que han producido procesos de transformación económica, social, tecnológica y laboral, los cuales, además, se aceleraron a raíz de la pandemia, con efectos como la hiper tecnologización, revolución digital, internet de las cosas, BigData, inteligencia artificial y automatización entre otros; se ha modificado la forma de trabajar y, por ende, la demanda de competencias transversales en las personas para evitar la obsolescencia laboral, entre ellas, la capacidad de trabajo en equipos efectivos.</p> <p>Por lo anterior, surge la necesidad de diseñar un curso con la finalidad de fortalecer y fomentar la aplicación de técnicas orientadas al desarrollo y gestión de equipos efectivos en organizaciones laborales modernas. Otorgando los fundamentos del desarrollo y gestión de equipos como también el perfeccionamiento de habilidades y competencias destinadas a favorecer la gestión efectiva de equipos de trabajo.</p>

Caracterización del participante
<p>Profesionales o técnicos que se desempeñan en cargos como jefaturas de área, coordinaciones de equipo, encargados/as de procesos, supervisores/as, líderes de proyecto, asesores/as en gestión de personas o similares, tanto en organizaciones públicas como privadas. También está orientado a profesionales o técnicos que aspiren a desempeñar estos roles, y que busquen fortalecer sus competencias en liderazgo, gestión de equipos, negociación, gestión del cambio e inclusión laboral, contribuyendo activamente a la transformación organizacional.</p>

Requisitos de ingreso
Deseable experiencia laboral en liderazgos de equipo u organizacional, no excluyente.

### Requisitos técnicos

Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior  
 Memoria RAM: 16 GB o más  
 Procesador: velocidad de 2 GHz o superior  
 Tarjeta de sonido  
 Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.  
 Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge  
 Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos  
 Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)  
 Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).  
 Para los cursos de Excel, Power BI o similares, se recomienda disponer de dos pantallas para facilitar el seguimiento de los contenidos y el uso simultáneo de herramientas.

### Competencia

Diseñar plan de gestión de equipos de trabajo efectivos en organizaciones laborales modernas.

Unidad de aprendizaje	Resultados de aprendizaje	Contenidos	Horas	
			T	P
<b>Unidad 1</b> Fundamentos del desarrollo y gestión de equipos efectivos	Identificar aspectos relacionados con la formación y gestión de equipos efectivos en el ámbito laboral.	<b>Desarrollo de equipos efectivos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué es un equipo efectivo?</li> <li>Beneficios de tener equipos efectivos.</li> <li>Características clave de los equipos efectivos.</li> <li>Etapas en la formación de equipos efectivos.</li> </ul> <b>Fundamentos de trabajo en equipo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Roles y responsabilidades en un equipo.</li> <li>Comunicación efectiva en equipos.</li> <li>Construcción de confianza y respeto mutuo.</li> <li>Sentido de identidad y pertenencia.</li> </ul> <b>Establecimiento de metas y objetivos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Importancia de las metas claras y alcanzables.</li> </ul> Establecimiento de objetivos SMART.	2	2
<b>Unidad 2</b> Habilidades y técnicas en la gestión de equipos efectivos	Evaluar el impacto de habilidades y técnicas de motivación, compromiso y liderazgo en la gestión de equipos efectivos en el ámbito laboral.	<b>Habilidades interpersonales en la gestión de equipos efectivos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inteligencia emocional y empatía en el trabajo en equipo.</li> <li>Mejora de la comunicación verbal, no verbal y escucha activa.</li> </ul>	4	8

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de relaciones positivas y colaborativas.</li> <li>• Accountability (responsabilidad) como principio rector del trabajo en equipo efectivo.</li> </ul> <p><b>Técnicas de motivación y compromiso del equipo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores que influyen en la motivación del equipo.</li> <li>• Técnicas para fomentar la motivación y el compromiso.</li> <li>• Reconocimiento y recompensas efectivas.</li> </ul> <p><b>Técnicas de liderazgo y facilitación de equipos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol del líder como facilitador de equipos.</li> <li>• Modelo situacional de Kenneth Blanchard en el liderazgo y supervisión de equipos efectivos.</li> <li>• Técnicas de análisis, fortalezas y debilidades de las personas.</li> </ul> <p><b>Técnicas de retroalimentación efectivas.</b></p>		
<b>Subtotal</b>			6	10
<b>Horas totales</b>			16	

<b>Estrategias metodológicas</b>
<p><b>Metodologías de entrega de contenidos:</b> El curso se desarrollará en modalidad e-learning asincrónica a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) de Duoc UC. Para esta modalidad, el proceso formativo se desarrollará mediante recursos educativos auto instruccionales tales como: videos interactivos, guías interactivas, podcast, video tutoriales, infografías, PDF u otros; a través de los cuales se presentarán los contenidos de forma contextualizada y representativa según la realidad laboral de los participantes. Los recursos educativos estarán disponibles en versión audiovisual y/o descargable. Además, desarrollará actividades enfocadas a la aplicación práctica de los contenidos. Para ello, se utilizarán estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje como: resolución de problemas, análisis de casos, simulaciones, aprendizaje basado en proyectos, juegos de roles, entre otras.</p> <p><b>Descripción de unidades:</b></p> <p><b>Unidad 1:</b> Para iniciar el curso se explicarán los elementos esenciales y fundamentos relacionados con la formación y gestión de equipos efectivos de trabajo, como son la comprensión del concepto, reconocimiento de los beneficios de la existencia de equipos de trabajo al interior de las organizaciones, como también, el análisis de la comunicación efectiva, construcción de confianza y sentido de</p>

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 3 de 8

pertenencia e identidad que le confieren eficiencia a los equipos de trabajo, finalizando la unidad, con el establecimiento de metas y objetivos bajo la metodología SMART, que permitirá posteriormente la aplicación de habilidades necesarias para la adecuada gestión de los equipos con foco en la efectividad.

**Unidad 2:** Esta unidad se enfocará en la aplicación de diversas habilidades y competencias que puedan favorecer la gestión de equipos de trabajo efectivos, como habilidades interpersonales, motivación, compromiso, liderazgo y facilitación de equipos bajo el modelo de Kenneth Blanchard. Lo que incluye técnicas para levantar información de los miembros del equipo, estableciendo estrategias situacionales de supervisión que favorecen la motivación y orientación al trabajo dentro de procesos de retroalimentación orientados a la búsqueda de oportunidades de mejoras organizacionales.

<b>Estrategias evaluativas</b>		
<b>Indicadores de logro</b>	<b>Instrumentos de evaluación</b>	<b>Normas de aprobación</b>
<b>Evaluación diagnóstica</b>		
Reconoce aspectos principales en relación al desarrollo de equipos efectivos en el ámbito laboral.	La evaluación tiene una finalidad formativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.	Esta evaluación no tiene ponderación.
<b>Unidad 1</b>		
1. Reconoce fundamentos del trabajo en equipo en ámbitos laborales.  2. Distingue beneficios relacionados con equipos de trabajo efectivos en el contexto organizacional.  3. Identifica las etapas de formación de un equipo de trabajo efectivo en base a los fundamentos de Tuckman.  4. Reconoce metas y objetivos según la metodología SMART.	La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.	Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.  Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.  <b>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</b>
<b>Unidad 2</b>		
1. Explica la importancia de habilidades interpersonales en la gestión de equipos efectivos.	La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera grupal, debiendo completar una	Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0,
<b>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</b>		Versión: 6
<b>Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua</b>		Página 4 de 8

<p>2. Aplica técnicas de motivación y compromiso en la gestión de equipos efectivos.</p> <p>3. Reconoce el rol del líder en la gestión de equipos efectivos.</p> <p>4. Aplica el modelo de liderazgo situacional de Kenneth Blanchard en la gestión de equipos efectivos.</p> <p>5. Describe fortalezas y debilidades de los miembros de un equipo de trabajo.</p> <p>6. Analiza el impacto de técnicas de motivación, compromiso y liderazgo en la gestión de equipos efectivos.</p>	<p>serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</b></p>
---	---	--

#### Evaluación Final

<p>1. Construye objetivos SMART enfocados en la gestión de equipos efectivos.</p> <p>2. Propone acciones que fomenten la motivación y compromiso en los equipos de trabajo.</p> <p>3. Propone acciones de reconocimiento y recompensa efectivas para el equipo de trabajo.</p> <p>4. Propone acciones de recompensas diferenciadoras para el equipo de trabajo.</p> <p>5. Propone acciones de retroalimentación efectiva en la gestión de equipos de trabajo.</p> <p>6. Organiza la ejecución del plan de acciones determinado responsable, tiempo de ejecución y cambio esperado en el equipo de trabajo.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera individual, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 40% de la calificación final del curso.</b></p>
--	---	---

#### Requisito de aprobación

Modalidad e-learning asincrónico	Nota mínima de aprobación 4.0
----------------------------------	-------------------------------

Recursos para la implementación					
Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas		Material didáctico	
N/A	N/A	1	Notebook o computador de escritorio con conexión a internet.	1	Programa del curso
		1	Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC.	3	Evaluaciones sumativas con sus respectivas pautas de evaluación
		1	Blackboard Ultra.	4	Evaluaciones formativas
		1	Sistema de videoconferencia online integrado a plataforma.	10	Recursos educativos

**Nota:** En caso de que aplique, los equipos y herramientas para la implementación deberán coincidir y/o complementarse con el archivo anexo Excel: Listado de materiales.

<b>Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Unidad Académica)</b>
Máximo dos años

Diplomado	Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)
GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES
	GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS
	GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO
	ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
	GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL
	GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES

Convalidación		
Diplomado	Curso	Código
N/A	GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS	FO11000003

Articulación		
Programa	Escuela	Código
N/A	N/A	N/A

Otros programas relacionados con la temática
DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN PARA EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 6 de 8

<b>Perfil: Especialista disciplinar diseñador(a)</b>	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólida comprensión de modelos y estilos de liderazgo aplicados en contextos organizacionales diversos.</li> <li>• Manejo experto en coaching directivo y de equipos, así como en diagnóstico de cultura y clima organizacional.</li> <li>• Conocimientos avanzados en gestión y desarrollo de competencias transversales, relaciones laborales y dinámicas de conflicto en entornos de trabajo.</li> <li>• Capacidad para abordar procesos de negociación, conciliación y mediación laboral, integrando herramientas actualizadas desde la psicología organizacional y la gestión estratégica de personas.</li> <li>• Capacidad de diseñar procesos formativos basados en el aprendizaje de personas adultas, con foco en el desarrollo de habilidades para la acción efectiva en contextos reales.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo de equipos de trabajo, dirección de proyectos y gestión del cambio en organizaciones públicas o privadas.</li> <li>• Planificación, coordinación y ejecución de actividades productivas o proyectos organizacionales, con énfasis en el trabajo colaborativo.</li> <li>• Formación y liderazgo de equipos de alto desempeño, así como en la implementación de procesos de mejora continua en contextos organizacionales.</li> </ul> <p>Deseable experiencia como docente o facilitador/a en programas de formación continua o educación superior, con competencias en planificación, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje y elaboración de instrumentos de evaluación por competencias.</p>

<b>Perfil: Especialista disciplinar facilitador(a)</b>	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento actualizado y aplicado en liderazgo organizacional, gestión de equipos, habilidades relacionales, resolución de conflictos, gestión del cambio e inclusión laboral.</li> </ul>
<b>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</b>	
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Versión: 6 Página 7 de 8

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de contenidos y enfoques propios del curso a impartir, con capacidad para vincularlos a contextos reales y diversos.</li> <li>• Competencias en comunicación efectiva, facilitación del aprendizaje y gestión de grupos en contextos formativos sincrónicos y asincrónicos.</li> <li>• Capacidad para entregar retroalimentación oportuna, clara y formativa sobre las evaluaciones desarrolladas por las personas participantes.</li> <li>• Manejo adecuado de plataformas digitales para la formación sincrónica y asincrónica.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos relacionados con liderazgo, gestión de personas, dirección de equipos o implementación de procesos de cambio organizacional.</li> <li>• Facilitación de procesos formativos orientados a personas adultas, idealmente en programas de formación continua o educación superior.</li> </ul> <p>Deseable experiencia en la revisión y retroalimentación de instrumentos de evaluación, así como en la atención de consultas académicas.</p>

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO	50	1	16	E-Learning asincrónico

Identificación
Código SENCE: 1238058657
Código Curso Duoc UC:

Unidad Académica	Subdirector(a) Unidad Académica	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	6/8/2025

Especialista disciplinar	Analista instruccional
Rodrigo Pérez Pincheira	Elieska Pérez Pernia

Aporte de valor del curso (no SENCE)
<p>La gestión efectiva del tiempo ha experimentado importantes desarrollos en el último periodo, principalmente a través de aplicaciones, calendarios y agendas electrónicas. Esto constituye un significativo aporte para la mejora continua de los procesos, las relaciones y actividades organizacionales. Pero mientras no se realicen cambios de hábitos personales de postergación, evitación, dispersión del tiempo en actividades sin valor y/o que no aportan al logro de los resultados y metas, su utilidad es relativa y muchas veces se establecen como tecnologías subutilizadas.</p> <p>Por lo anterior, surge la necesidad de diseñar un curso enfocado en identifica estilos de comportamiento en el uso del tiempo y modificación de malas prácticas y hábitos improductivos. Asimismo, se busca entregar información referida a cómo optimizar la manera en que nos relacionamos con el tiempo y la energía personal, enfocando en las prioridades, lo que es relevante y que aporta valor. Lo anterior, permitirá diseñar planes personales de gestión efectiva del tiempo, aplicando herramientas entregadas, eliminando malas prácticas, reforzando hábitos productivos e incorporando estrategias efectivas.</p>

Caracterización del participante
<p>Profesionales o técnicos que se desempeñan en cargos como jefaturas de área, coordinaciones de equipo, encargados/as de procesos, supervisores/as, líderes de proyecto, asesores/as en gestión de personas o similares, tanto en organizaciones públicas como privadas. También está orientado a profesionales o técnicos que aspiren a desempeñar estos roles, y que busquen fortalecer sus competencias en liderazgo, gestión de equipos, negociación, gestión del cambio e inclusión laboral, contribuyendo activamente a la transformación organizacional.</p>

Requisitos de ingreso
Deseable experiencia laboral en liderazgo de equipos u organizacional, no excluyente.

Requisitos técnicos

Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior  
 Memoria RAM: 16 GB o más  
 Procesador: velocidad de 2 GHz o superior  
 Tarjeta de sonido  
 Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.  
 Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge  
 Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos  
 Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)  
 Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).  
 Para los cursos de Excel, Power BI o similares, se recomienda disponer de dos pantallas para facilitar el seguimiento de los contenidos y el uso simultáneo de herramientas.

### Competencia

Diseñar plan de gestión efectiva del tiempo según el contexto laboral.

Unidad de aprendizaje	Resultados de aprendizaje	Contenidos	Horas	
			T	P
<b>Unidad 1:</b> Estilos y hábitos de gestión del tiempo	Identificar estilos de gestión del tiempo y hábitos improductivos en contextos laborales.	<b>Gestión del tiempo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estilos de gestión del tiempo.</li> <li>Ladrones de tiempo.</li> </ul> <b>Matriz de gestión del tiempo de S. Covey:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Primero lo primero, distinguiendo lo importante y lo urgente.</li> </ul> Clasificación de actividades cotidianas según la matriz.	2	2
<b>Unidad 2:</b> Herramientas de gestión del tiempo	Evaluar el impacto de herramientas de gestión del tiempo en contextos laborales.	<b>Herramientas de gestión del tiempo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de pendientes basado en el método Getting Things Done de David Allen.</li> <li>Método Pomodoro en la gestión eficaz del tiempo.</li> </ul> <b>Gestión de la energía personal:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de Jim Loehr y Tony Schwartz, gestión de los cuatro tipos de energía personal:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Física.</li> <li>Emocional.</li> <li>Mental.</li> <li>Espiritual (propósito).</li> </ul> </li> <li>Actividades para cargar los 4 tipos de energía.</li> </ul>	4	8

		<b>Plan de gestión del tiempo.</b>		
			<b>Subtotal</b>	6
			<b>Horas totales</b>	16

<b>Estrategias metodológicas</b>
<p><b>Metodologías de entrega de contenidos:</b> El curso se desarrollará en modalidad e-learning asincrónica a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) de Duoc UC. Para esta modalidad, el proceso formativo se desarrollará mediante recursos educativos auto instruccionales tales como: videos interactivos, guías interactivas, podcast, video tutoriales, infografías, PDF u otros; a través de los cuales se presentarán los contenidos de forma contextualizada y representativa según la realidad laboral de los participantes. Los recursos educativos estarán disponibles en versión audiovisual y/o descargable. Además, desarrollará actividades enfocadas a la aplicación práctica de los contenidos. Para ello, se utilizarán estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje como: resolución de problemas, análisis de casos, simulaciones, aprendizaje basado en proyectos, juegos de roles, entre otras.</p> <p><b>Descripción de unidades:</b></p> <p><b>Unidad 1:</b> Para iniciar el curso, se entregará un contexto general de la importancia de gestionar bien el tiempo, el fuerte apoyo tecnológico existente para facilitar este propósito y la necesidad de modificar nuestros hábitos para maximizar las herramientas tecnológicas disponibles. Se explicarán los estilos de administración del tiempo y los ladrones del tiempo. Así como, la matriz de administración del tiempo, identificando a qué actividades destinan sus horas en el día a día, a fin de relevar oportunidades de mejora y de eliminación de actividades improductivas.</p> <p><b>Unidad 2:</b> Esta unidad se centra en evaluar la aplicación de 3 herramientas de gestión del tiempo y la energía personal, utilizando para ello ejemplos cotidianos del trabajo, el hogar y las relaciones sociales. La primera herramienta, "Getting things done" o GTD, se enfoca en eliminar distracciones y pendientes que están en la mente, distrayendo la concentración y eficacia en las tareas en desarrollo. La segunda herramienta, Método Pomodoro es de fácil aplicación y alto valor práctico, al utilizar periodos cortos de tiempo en el desarrollo de tareas de alta concentración y exigencia mental. Finalmente, se entrega el modelo de gestión de energía personal de Jim Loehr y Tony Schwartz, el cual enfatiza la importancia de administrar la energía física, emocional, mental y espiritual (propósito), entregando múltiples ejemplos y actividades concretas para practicar.</p>

<b>Estrategias evaluativas</b>		
<b>Indicadores de logro</b>	<b>Instrumentos de evaluación</b>	<b>Normas de aprobación</b>
<b>Evaluación diagnóstica</b>		
Reconoce aspectos principales en la gestión del tiempo en contextos laborales.	La evaluación tiene una finalidad formativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo	Esta evaluación no tiene ponderación.

<b>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</b>	Versión: 6
<b>Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua</b>	Página 3 de 8

	completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.	
<b>Unidad 1</b>		
<p>1. Reconoce fundamentos de estilos y hábitos de gestión del tiempo.</p> <p>2. Distingue hábitos productivos e improductivos en contextos laborales.</p> <p>3. Distingue lo importante de lo urgente según la matriz de gestión del tiempo de S. Covey.</p> <p>4. Identifica actividades cotidianas según la matriz de gestión del tiempo de S. Covey.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 25% de la calificación final del curso.</b></p>
<b>Unidad 2</b>		
<p>1. Aplica método Getting Things Done de David Allen en la gestión de pendientes.</p> <p>2. Utiliza el método Pomodoro en la gestión eficaz del tiempo.</p> <p>3. Utiliza el modelo de Jim Loehr y Tony Schwartz en la gestión de los cuatro tipos de energía personal.</p> <p>4. Evalúa la utilización de herramientas de gestión del tiempo en la optimización de objetivos, tareas y responsabilidades laborales.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera individual, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 35% de la calificación final del curso.</b></p>
<b>Evaluación Final</b>		
<p>1. Describe una situación o contexto laboral que requiera una gestión del tiempo.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera individual, debiendo completar</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0,</p>

<p>2. Aplica la matriz de gestión del tiempo de S. Covey diferenciando lo urgente e importante.</p> <p>3. Clasifica actividades cotidianas de la situación o contexto describe de acuerdo con la matriz de gestión del tiempo de S. Covey.</p> <p>4. Construye objetivos enfocados en la gestión efectiva del tiempo considerando la matriz de gestión del tiempo de S. Covey y la metodología SMART.</p> <p>5. Propone acciones de gestión del tiempo considerando el método GTD, método Pomodoro y el modelo de Jim Loehr y Tony Schwartz.</p> <p>6. Propone plazos y medios de registro asociados al cumplimiento de las acciones de gestión del tiempo.</p>	<p>una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 40% de la calificación final del curso.</b></p>
---	---	--

Requisito de aprobación	
Modalidad e-learning asincrónico	Nota mínima de aprobación 4.0

Recursos para la implementación					
Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas		Material didáctico	
N/A	N/A	1	Notebook o computador de escritorio con conexión a internet.	1	Programa del curso
		1	Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC.	3	Evaluaciones sumativas con sus respectivas pautas de evaluación
		1	Blackboard Ultra.	4	Evaluaciones formativas
		1	Sistema de videoconferencia online integrado a plataforma.	10	Recursos educativos

**Nota:** En caso de que aplique, los equipos y herramientas para la implementación deberán coincidir y/o complementarse con el archivo anexo Excel: Listado de materiales.

**Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Unidad Académica)**

Máximo dos años

<b>Diplomado</b>	<b>Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)</b>
GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES
	GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS
	GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO
	ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
	GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL
	GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES

**Convalidación**

<b>Diplomado</b>	<b>Curso</b>	<b>Código</b>
N/A	GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO	FO11000005

**Articulación**

<b>Programa</b>	<b>Escuela</b>	<b>Código</b>
N/A	N/A	N/A

**Otros programas relacionados con la temática**

DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN PARA EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL

**Perfil: Especialista disciplinar diseñador(a)**

<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólida comprensión de modelos y estilos de liderazgo aplicados en contextos organizacionales diversos.</li> <li>• Manejo experto en coaching directivo y de equipos, así como en diagnóstico de cultura y clima organizacional.</li> <li>• Conocimientos avanzados en gestión y desarrollo de competencias transversales, relaciones laborales y dinámicas de conflicto en entornos de trabajo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para abordar procesos de negociación, conciliación y mediación laboral, integrando herramientas actualizadas desde la psicología organizacional y la gestión estratégica de personas.</li> <li>• Capacidad de diseñar procesos formativos basados en el aprendizaje de personas adultas, con foco en el desarrollo de habilidades para la acción efectiva en contextos reales.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo de equipos de trabajo, dirección de proyectos y gestión del cambio en organizaciones públicas o privadas.</li> <li>• Planificación, coordinación y ejecución de actividades productivas o proyectos organizacionales, con énfasis en el trabajo colaborativo.</li> <li>• Formación y liderazgo de equipos de alto desempeño, así como en la implementación de procesos de mejora continua en contextos organizacionales.</li> </ul> <p>Deseable experiencia como docente o facilitador/a en programas de formación continua o educación superior, con competencias en planificación, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje y elaboración de instrumentos de evaluación por competencias.</p>

<b>Perfil: Especialista disciplinar facilitador(a)</b>	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento actualizado y aplicado en liderazgo organizacional, gestión de equipos, habilidades relacionales, resolución de conflictos, gestión del cambio e inclusión laboral.</li> <li>• Manejo de contenidos y enfoques propios del curso a impartir, con capacidad para vincularlos a contextos reales y diversos.</li> <li>• Competencias en comunicación efectiva, facilitación del aprendizaje y gestión de grupos en contextos formativos sincrónicos y asincrónicos.</li> <li>• Capacidad para entregar retroalimentación oportuna, clara y formativa sobre las evaluaciones desarrolladas por las personas participantes.</li> <li>• Manejo adecuado de plataformas digitales para la formación sincrónica y asincrónica.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos relacionados con liderazgo, gestión de personas, dirección de equipos o implementación de procesos de cambio organizacional.</li> <li>• Facilitación de procesos formativos orientados a personas adultas, idealmente en programas de formación continua o educación superior.</li> </ul> <p>Deseable experiencia en la revisión y retroalimentación de instrumentos de evaluación, así como en la atención de consultas académicas.</p>

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	50	1	16	E-Learning asincrónico

Identificación
Código SENCE: 1238057965
Código Curso Duoc UC:

Unidad Académica	Subdirector(a) Unidad Académica	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	6/8/2025

Especialista disciplinar	Analista instruccional
Leonardo Salazar Becerra	Elieska Pérez Pernia

Aporte de valor del curso (no SENCE)
<p>La diversidad de intereses entre personas y las organizaciones, así como la complejidad de las relaciones humanas, hacen que constantemente nos veamos involucrados en procesos tanto de negociación como de manejo de conflictos. La negociación como una forma de conseguir de la vida lo que queremos, y la resolución de conflictos, como la manera en que resolvemos dificultades en forma efectiva y asertiva requieren del uso y la aplicación de estrategias apropiadas, cuando no existen acuerdos entre las partes que interactúan.</p> <p>Por lo anterior, tanto las empresas como las personas naturales necesitan contar con los conocimientos, habilidades y destrezas que les permitan alcanzar sus objetivos por medio de procesos profesionales de negociación y resolución de conflictos, a fin de que puedan lograr el éxito en el cumplimiento de los objetivos tanto operativos como estratégicos de la organización. Este curso está diseñado para que los miembros de la organización puedan manejar los tipos de negociación aplicando los conceptos claves, los pasos y las técnicas de negociación, y, por ende, sus objetivos y manteniendo relaciones armoniosas que faciliten el proceso de interacción con otros.</p>

Caracterización del participante
<p>Profesionales o técnicos que se desempeñan en cargos como jefaturas de área, coordinaciones de equipo, encargados/as de procesos, supervisores/as, líderes de proyecto, asesores/as en gestión de personas o similares, tanto en organizaciones públicas como privadas. También está orientado a profesionales o técnicos que aspiren a desempeñar estos roles, y que busquen fortalecer sus competencias en liderazgo, gestión de equipos, negociación, gestión del cambio e inclusión laboral, contribuyendo activamente a la transformación organizacional.</p>

Requisitos de ingreso
Deseable experiencia laboral en liderazgo de equipos u organizacional, no excluyente.

### Requisitos técnicos

Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior  
 Memoria RAM: 16 GB o más  
 Procesador: velocidad de 2 GHz o superior  
 Tarjeta de sonido  
 Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.  
 Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge  
 Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos  
 Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)  
 Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).  
 Para los cursos de Excel, Power BI o similares, se recomienda disponer de dos pantallas para facilitar el seguimiento de los contenidos y el uso simultáneo de herramientas.

### Competencia

Diseñar plan de estrategias de negociación y resolución de conflictos en la búsqueda de acuerdos organizacionales.

Unidad de aprendizaje	Resultados de aprendizaje	Contenidos	Horas	
			T	P
<b>Unidad 1:</b> Negociación para llegar a acuerdos.	Identificar aspectos generales de negociaciones en contextos organizacionales.	<p><b>Tipos de negociación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distributiva.</li> <li>• Integrativa.</li> </ul> <p><b>El dilema del negociador.</b></p> <p><b>Negociaciones multifase y multiparte.</b></p> <p><b>Conceptos claves de la negociación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BATNA.</li> <li>• El precio de reserva.</li> <li>• El ZOPA.</li> <li>• La creación de valor a través del intercambio.</li> </ul> <p><b>Pasos para llegar a acuerdos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar resultados satisfactorios.</li> <li>• Identificar las oportunidades para crear valor.</li> <li>• Identificar su BATNA y precio de reserva.</li> <li>• Mejorar su BATNA.</li> <li>• Determinar quién tiene la autoridad.</li> </ul>	4	6

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiar a la contraparte.</li> <li>• Prepararse para ser flexible en el proceso.</li> <li>• Reunir criterios objetivos para establecer lo que es justo.</li> <li>• Modificar precios a su favor.</li> </ul> <p><b>Estrategias y técnicas de negociación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para comenzar bien.</li> <li>• Para la negociación distributiva.</li> <li>• Para la negociación integrativa.</li> </ul> <p><b>Obstáculos para llegar a acuerdos.</b></p>		
<p><b>Unidad 2:</b> Resolución de conflictos.</p>	<p>Elaborar estrategias de resolución de conflictos en contextos organizacionales.</p>	<p><b>¿Qué es un conflicto?</b></p> <p><b>Percepciones del conflicto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constructivo.</li> <li>• Destructivo.</li> </ul> <p><b>Evolución de las teorías del conflicto.</b></p> <p><b>Efectos del conflicto en el rendimiento.</b></p> <p><b>Tipos de conflictos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De tareas.</li> <li>• De relaciones.</li> <li>• De procesos.</li> </ul> <p><b>Proceso del conflicto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oposición o incompatibilidad potencial. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Condiciones y antecedentes.</li> <li>○ Comunicación.</li> <li>○ Estructura.</li> <li>○ Variables personales.</li> </ul> </li> <li>• Cognición y personalización. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Conflicto percibido.</li> <li>○ Conflicto sentido.</li> </ul> </li> <li>• Intenciones de resolución de conflicto. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Competir.</li> <li>○ Colaborar.</li> <li>○ Llegar a un acuerdo.</li> <li>○ Evadir.</li> <li>○ Ceder.</li> </ul> </li> <li>• Conductas (comportamiento de una parte y reacción de la otra).</li> </ul>	2	4
<p>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</p>			<p>Versión: 6</p>	
<p>Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua</p>			<p>Página 3 de 9</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados.</li> </ul> <p><b>Escalada del conflicto.</b></p> <p><b>Pasos para resolver situaciones difíciles.</b></p>		
			<b>Subtotal</b>	6   10
			<b>Horas totales</b>	16

<b>Estrategias metodológicas</b>
<p><b>Metodologías de entrega de contenidos:</b> El curso se desarrollará en modalidad e-learning asincrónica a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) de Duoc UC. Para esta modalidad, el proceso formativo se desarrollará mediante recursos educativos auto instruccionales tales como: videos interactivos, guías interactivas, podcast, video tutoriales, infografías, PDF u otros; a través de los cuales se presentarán los contenidos de forma contextualizada y representativa según la realidad laboral de los participantes. Los recursos educativos estarán disponibles en versión audiovisual y/o descargable. Además, desarrollará actividades enfocadas a la aplicación práctica de los contenidos. Para ello, se utilizarán estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje como: resolución de problemas, análisis de casos, simulaciones, aprendizaje basado en proyectos, juegos de roles, entre otras.</p> <p><b>Descripción de unidades:</b></p> <p><b>Unidad 1:</b> Para iniciar el curso se explicará qué es una negociación y los dos principales tipos, así como el dilema del negociador para manejar cada tipo con sabiduría, se explicará que las negociaciones pueden ser multifase o multiparte. También, se explicarán los cuatro conceptos claves de la negociación (BETNA, el precio de reserva, el ZOPA y la creación de valor a través del intercambio) a fin de conocerlos apropiadamente y tenerlos en cuenta en un proceso de negociación. Además, se mostrará cómo llegar a un acuerdo con la contraparte, para obtener el tipo de resultados que se desean alcanzar, modelando cómo aplicar las estrategias de negociación y cómo superar los obstáculos para llegar a un buen acuerdo.</p> <p><b>Unidad 2:</b> Esta unidad se enfocará en diferenciar los tipos de conflictos, explicar los efectos de los conflictos en la organización, mostrar cómo se desarrollan los conflictos, indicando cada elemento del proceso (oposición potencial, condiciones y antecedentes, cognición y personalización, intenciones de manejo de conflicto, conductas y resultados). Por otra parte, se analizarán los niveles de la escalada del conflicto y se explicará el modelo de cuatro pasos para evitar entrar en el proceso de la escalada.</p>

<b>Estrategias evaluativas</b>		
<b>Indicadores de logro</b>	<b>Instrumentos de evaluación</b>	<b>Normas de aprobación</b>
<b>Evaluación diagnóstica</b>		
Reconoce conceptos claves de la negociación y resolución de conflictos.	La evaluación tiene una finalidad formativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.	Esta evaluación no tiene ponderación.

<b>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</b>	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 4 de 9

<b>Unidad 1</b>		
<p>1. Identifica los tipos de negociación en contextos organizacionales.</p> <p>2. Distingue las negociaciones multifase y multiparte en contextos organizacionales.</p> <p>3. Identifica los cuatro conceptos clave de la negociación en un proceso de interacción.</p> <p>4. Reconoce los intereses de las partes y los niveles de autoridad de cada una en procesos de negociación.</p> <p>5. Identifica los pasos para llegar a acuerdos en una negociación.</p> <p>6. Identifica estrategias aplicables a procesos de negociación.</p> <p>7. Identifica obstáculos en la negociación o acuerdos.</p> <p>6. Reconoce la mejor alternativa a un acuerdo negociado.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 25% de la calificación final del curso.</b></p>
<b>Unidad 2</b>		
<p>1. Describe un contexto organizacional considerando su estructura.</p> <p>2. Analiza las relaciones entre los departamentos o áreas de una organización.</p> <p>3. Identifica conflictos al interior de una organización.</p> <p>4. Analiza el impacto de los conflictos en el rendimiento de una organización.</p> <p>5. Propone acciones en la resolución del o los conflictos identificados en la organización.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera grupal, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 35% de la calificación final del curso.</b></p>
<b>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</b>		Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua		Página 5 de 9

Evaluación Final		
<p>1. Describe un caso relacionado con negociación y resolución de conflictos en una organización.</p> <p>2. Determina el tipo de negociación aplicable para llegar a acuerdos según el caso descrito.</p> <p>3. Analiza el nivel de avance en la escalada del conflicto presente en el caso.</p> <p>4. Evalúa la posición o reacción frente al conflicto detectado según la información suministrada del caso.</p> <p>5. Aplica los cuatro pasos de resolución de situaciones difíciles en un contexto de negociación.</p> <p>6. Propone acciones de cambio según el tipo de negociación y de conflicto.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera individual, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 40% de la calificación final del curso.</b></p>

Requisito de aprobación	
Modalidad e-learning asincrónico	Nota mínima de aprobación 4.0

Recursos para la implementación					
Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas		Material didáctico	
N/A	N/A	1	Notebook o computador de escritorio con conexión a internet.	1	Programa del curso
		1	Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC.	3	Evaluaciones sumativas con sus respectivas pautas de evaluación
		1	Blackboard Ultra.	4	Evaluaciones formativas
		1	Sistema de videoconferencia online integrado a plataforma.	10	Recursos educativos
<p><b>Nota:</b> En caso de que aplique, los equipos y herramientas para la implementación deberán coincidir y/o complementarse con el archivo anexo Excel: Listado de materiales.</p>					

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 6 de 9

<b>Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Unidad Académica)</b>
Máximo dos años

Diplomado	Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)
GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES
	GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS
	GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO
	ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
	GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL
	GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES

Convalidación		
Diplomado	Curso	Código
N/A	ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	FO11000002

Articulación		
Programa	Escuela	Código
N/A	N/A	N/A

Otros programas relacionados con la temática
DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN PARA EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL

Perfil: Especialista disciplinar diseñador(a)	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólida comprensión de modelos y estilos de liderazgo aplicados en contextos organizacionales diversos.</li> <li>• Manejo experto en coaching directivo y de equipos, así como en diagnóstico de cultura y clima organizacional.</li> <li>• Conocimientos avanzados en gestión y desarrollo de competencias transversales, relaciones laborales y dinámicas de conflicto en entornos de trabajo.</li> </ul>

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 7 de 9

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para abordar procesos de negociación, conciliación y mediación laboral, integrando herramientas actualizadas desde la psicología organizacional y la gestión estratégica de personas.</li> <li>• Capacidad de diseñar procesos formativos basados en el aprendizaje de personas adultas, con foco en el desarrollo de habilidades para la acción efectiva en contextos reales.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo de equipos de trabajo, dirección de proyectos y gestión del cambio en organizaciones públicas o privadas.</li> <li>• Planificación, coordinación y ejecución de actividades productivas o proyectos organizacionales, con énfasis en el trabajo colaborativo.</li> <li>• Formación y liderazgo de equipos de alto desempeño, así como en la implementación de procesos de mejora continua en contextos organizacionales.</li> </ul> <p>Deseable experiencia como docente o facilitador/a en programas de formación continua o educación superior, con competencias en planificación, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje y elaboración de instrumentos de evaluación por competencias.</p>

<b>Perfil: Especialista disciplinar facilitador(a)</b>	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento actualizado y aplicado en liderazgo organizacional, gestión de equipos, habilidades relacionales, resolución de conflictos, gestión del cambio e inclusión laboral.</li> <li>• Manejo de contenidos y enfoques propios del curso a impartir, con capacidad para vincularlos a contextos reales y diversos.</li> <li>• Competencias en comunicación efectiva, facilitación del aprendizaje y gestión de grupos en contextos formativos sincrónicos y asincrónicos.</li> <li>• Capacidad para entregar retroalimentación oportuna, clara y formativa sobre las evaluaciones desarrolladas por las personas participantes.</li> <li>• Manejo adecuado de plataformas digitales para la formación sincrónica y asincrónica.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos relacionados con liderazgo, gestión de personas, dirección de equipos o implementación de procesos de cambio organizacional.</li> <li>• Facilitación de procesos formativos orientados a personas adultas, idealmente en programas de formación continua o educación superior.</li> </ul> <p>Deseable experiencia en la revisión y retroalimentación de instrumentos de evaluación, así como en la atención de consultas académicas.</p>

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	50	1	30	E-Learning asincrónico

Identificación
Código SENCE: <u>1238060466</u>
Código Curso Duoc UC:

Unidad Académica	Subdirector(a) Unidad Académica	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	6/8/2025

Especialista disciplinar	Analista instruccional
David Naranjo Douglas	Elieska Pérez Pernia

Aporte de valor del curso (no SENCE)
<p>Las estrategias de gestión del cambio organizacional son tácticas y metodologías utilizadas para planificar, implementar y monitorear cambios significativos en una organización. Estos cambios pueden incluir nuevos procesos, tecnologías, estructuras organizativas o cambios culturales. La gestión del cambio es importante para asegurar que la transición sea fluida y que los colaboradores acepten y adopten los nuevos cambios.</p> <p>Por lo anterior, este curso está diseñado con la finalidad de fortalecer habilidades, conocimientos y entregar información actualizada sobre cómo enfrentar los procesos de cambio sostenible al interior de una organización, asociados con desarrollo de proyectos, productos o servicios, reestructuraciones y/o procesos de fusión entre empresas, entre otros; mediante herramientas vinculadas a la gestión del cambio. En este sentido, al término del curso, los/las participantes podrán emplear herramientas que les permitirán no solo desarrollar acciones estratégicas, sino también establecer alianzas y liderazgos positivos para el fortalecimiento organizacional.</p>

Caracterización del participante
<p>Profesionales o técnicos que se desempeñan en cargos como jefaturas de área, coordinaciones de equipo, encargados/as de procesos, supervisores/as, líderes de proyecto, asesores/as en gestión de personas o similares, tanto en organizaciones públicas como privadas. También está orientado a profesionales o técnicos que aspiren a desempeñar estos roles, y que busquen fortalecer sus competencias en liderazgo, gestión de equipos, negociación, gestión del cambio e inclusión laboral, contribuyendo activamente a la transformación organizacional.</p>

Requisitos de ingreso
Deseable experiencia laboral en liderazgo de equipos u organizacional, no excluyente.

### Requisitos técnicos

Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior  
 Memoria RAM: 16 GB o más  
 Procesador: velocidad de 2 GHz o superior  
 Tarjeta de sonido  
 Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.  
 Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge  
 Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos  
 Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)  
 Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).  
 Para los cursos de Excel, Power BI o similares, se recomienda disponer de dos pantallas para facilitar el seguimiento de los contenidos y el uso simultáneo de herramientas.

### Competencia

Diseñar estrategias de gestión del cambio, considerando modelos existentes y variables organizacionales.

Unidad de aprendizaje	Resultados de aprendizaje	Contenidos	Horas	
			T	P
<b>Unidad 1:</b> Demandas y necesidades de la organización	Categorizar necesidades y demandas organizacionales considerando las expectativas de Stakeholders de la organización.	<p><b>Características y estructura de las organizaciones.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos de organizaciones.</li> </ul> <p><b>Gestión del cambio.</b></p> <p><b>Demandas organizacionales actuales.</b></p> <p><b>Nuevas tecnologías y COVID, estrategias para gestión del cambio.</b></p> <p><b>Técnicas de levantamiento de información de expectativas de Stakeholders de la organización.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas.</li> <li>Encuestas.</li> <li>Observación directa.</li> <li>Análisis de datos.</li> <li>Documentación.</li> </ul> <p><b>Gestión del cambio como un proceso permanente de la cultura organizacional.</b></p>	2	3

<p><b>Unidad 2:</b> Variables críticas en la gestión del cambio organizacional</p>	<p>Distinguir el impacto de variables críticas en el diseño de estrategias de gestión del cambio organizacional.</p>	<p><b>El cambio organizacional.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variables internas.</li> <li>• Variables externas.</li> </ul> <p><b>Factores críticos en procesos de cambio.</b></p> <p><b>Variables asociadas a una gestión exitosa del cambio.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso y apoyo de la alta dirección.</li> <li>• Comunicación efectiva.</li> <li>• Participación de los colaboradores.</li> </ul> <p><b>Modelos de análisis de factores críticos y modelos para la gestión de cambio organizacional.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de cambio de tres etapas o modelo de cambio de descongelación – cambio – congelación.</li> <li>• Modelo ADKAR de Jeff Hiatt.</li> <li>• Modelo de Kotter, liderar el cambio.</li> </ul> <p><b>Liderar el cambio.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de Kotter.</li> </ul>	<p>4</p>	<p>6</p>
<p><b>Unidad 3:</b> Estrategias de gestión del cambio organizacional</p>	<p>Proponer estrategias de intervención en la gestión del cambio conforme a requerimientos de la organización y demandas del mercado.</p>	<p><b>Insumos para la detección de requerimientos y demandas a nivel organizacional.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de stakeholders.</li> <li>• Mapeo de procesos.</li> <li>• Balance scorecard.</li> </ul> <p><b>Herramientas metodológicas para la gestión del cambio organizacional.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de la situación actual.</li> <li>• Escucha activa.</li> <li>• Benchmarking.</li> </ul> <p><b>Componentes de una estrategia de gestión.</b></p> <p><b>Colaboración virtual y agilidad en la gestión del cambio organizacional.</b></p>	<p>6</p>	<p>9</p>
<b>Subtotal</b>			<p>12</p>	<p>18</p>
<b>Horas totales</b>			<p>30</p>	

**Estrategias metodológicas**

<p>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</p>	<p>Versión: 6</p>
<p>Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua</p>	<p>Página 3 de 9</p>

**Metodologías de entrega de contenidos:** El curso se desarrollará en modalidad e-learning asincrónica a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) de Duoc UC. Para esta modalidad, el proceso formativo se desarrollará mediante recursos educativos auto instruccionales tales como: videos interactivos, guías interactivas, podcast, video tutoriales, infografías, PDF u otros; a través de los cuales se presentarán los contenidos de forma contextualizada y representativa según la realidad laboral de los participantes. Los recursos educativos estarán disponibles en versión audiovisual y/o descargable. Además, desarrollará actividades enfocadas a la aplicación práctica de los contenidos. Para ello, se utilizarán estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje como: resolución de problemas, análisis de casos, simulaciones, aprendizaje basado en proyectos, juegos de roles, entre otras.

**Descripción de unidades:**

**Unidad 1:** Esta unidad estará enfocada en presentar las características y estructura de las organizaciones, así como las demandas organizacionales actuales en la visualización de la gestión del cambio como un proceso permanente, además, se explicarán las técnicas de levantamiento de información de expectativas de Stakeholders que permiten distinguir necesidades y demandas organizacionales.

**Unidad 2:** El foco de esta unidad son las variables internas y externas de la organización que se asocian a una gestión del cambio exitosa. También, se presentarán los modelos de análisis de factores críticos en la gestión del cambio, así como los modelos para la gestión de cambio organizacional.

**Unidad 3:** La última unidad del curso aborda la detección de requerimientos de la organización y demandas del mercado, las herramientas metodológicas para la gestión del cambio organizacional y los componentes de una estrategia de gestión, todo esto con el propósito de proponer una estrategia de intervención en la gestión del cambio.

<b>Estrategias evaluativas</b>		
<b>Indicadores de logro</b>	<b>Instrumentos de evaluación</b>	<b>Normas de aprobación</b>
<b>Evaluación diagnóstica</b>		
Reconoce aspectos principales de la gestión del cambio organizacional.	La evaluación tiene una finalidad formativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.	Esta evaluación no tiene ponderación.
<b>Unidad 1</b>		
1. Identifica acciones de gestión del cambio que responden a las necesidades y demandas organizacionales.  2. Distingue tipos de necesidades y demandas organizacionales de acuerdo con los objetivos estratégicos.	La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera individual, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.	Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.
<b>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</b>		Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua		Página 4 de 9

<p>3. Describe técnicas de levantamiento de información aplicables en la identificación de expectativas de los stakeholders.</p> <p>4. Categoriza demandas y necesidades de los stakeholders en el proceso de gestión de cambio organizacional.</p>		<p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 15% de la calificación final del curso.</b></p>
---	--	--

### Unidad 2

<p>1. Describe elementos de la organización considerando su contexto.</p> <p>2. Describe aspectos de la gestión del cambio en la organización.</p> <p>3. Determina variables internas y externas a considerar en la gestión del cambio en la organización.</p> <p>4. Analiza impacto de las variables internas en los procesos de cambio conforme a las necesidades de la organización.</p> <p>5. Analiza impacto de las variables externas en los procesos de cambio conforme a los requerimientos y demandas del mercado.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera grupal, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 25% de la calificación final del curso.</b></p>
---	---	---

### Unidad 3

<p>1. Describe contexto organizacional con enfoque en la implementación de una estrategia de gestión del cambio.</p> <p>2. Define herramientas metodológicas aplicables en la gestión del cambio organizacional.</p> <p>3. Determina requerimientos de la organización, expectativas de sus integrantes y demandas del mercado, considerando una gestión del cambio.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera grupal, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p>
--	---	---

<p>4. Categoriza acciones clave que respondan a los requerimientos de la organización, las expectativas de sus integrantes, y las demandas del mercado.</p> <p>5. Propone estrategias de intervención en la gestión del cambio organizacional conforme a requerimientos, expectativas y demandas.</p>		<p><b>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</b></p>
---	--	---

#### Evaluación Final

<p>Diseña estrategia de gestión del cambio organizacional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplica mejoras a la propuesta de estrategias de intervención, considerando el contexto organizacional.</li> <li>2. Argumenta el impacto de la estrategia de gestión, considerando las variables críticas de la organización.</li> <li>3. Planifica la implementación de la estrategia de gestión del cambio organizacional, según las necesidades de la organización.</li> </ol>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una entrega de encargo de manera individual, debiendo completar una serie de instrucciones que se evaluarán con rúbrica.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</b></p>
---	---	---

#### Requisito de aprobación

Modalidad e-learning asincrónico	Nota mínima de aprobación 4.0
----------------------------------	-------------------------------

#### Recursos para la implementación

Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas		Material didáctico	
N/A	N/A	1	Notebook o computador de escritorio con conexión a internet.	1	Programa del curso
		1	Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC.	3	Evaluaciones sumativas con sus respectivas pautas de evaluación
		1	Blackboard Ultra.	4	Evaluaciones formativas
		1	Sistema de videoconferencia online integrado a plataforma.	10	

					Recursos educativos
<b>Nota:</b> En caso de que aplique, los equipos y herramientas para la implementación deberán coincidir y/o complementarse con el archivo anexo Excel: Listado de materiales.					

<b>Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Unidad Académica)</b>
Máximo dos años

Diplomado	Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)
GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES
	GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS
	GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO
	ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
	GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL
	GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES

Convalidación		
Diplomado	Curso	Código
DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS	GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	UDO1100004

Articulación		
Programa	Escuela	Código
N/A	N/A	N/A

Otros programas relacionados con la temática
DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN PARA EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL

Perfil: Especialista disciplinar diseñador(a)	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 7 de 9

<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólida comprensión de modelos y estilos de liderazgo aplicados en contextos organizacionales diversos.</li> <li>• Manejo experto en coaching directivo y de equipos, así como en diagnóstico de cultura y clima organizacional.</li> <li>• Conocimientos avanzados en gestión y desarrollo de competencias transversales, relaciones laborales y dinámicas de conflicto en entornos de trabajo.</li> <li>• Capacidad para abordar procesos de negociación, conciliación y mediación laboral, integrando herramientas actualizadas desde la psicología organizacional y la gestión estratégica de personas.</li> <li>• Capacidad de diseñar procesos formativos basados en el aprendizaje de personas adultas, con foco en el desarrollo de habilidades para la acción efectiva en contextos reales.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo de equipos de trabajo, dirección de proyectos y gestión del cambio en organizaciones públicas o privadas.</li> <li>• Planificación, coordinación y ejecución de actividades productivas o proyectos organizacionales, con énfasis en el trabajo colaborativo.</li> <li>• Formación y liderazgo de equipos de alto desempeño, así como en la implementación de procesos de mejora continua en contextos organizacionales.</li> </ul> <p>Deseable experiencia como docente o facilitador/a en programas de formación continua o educación superior, con competencias en planificación, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje y elaboración de instrumentos de evaluación por competencias.</p>

<b>Perfil: Especialista disciplinar facilitador(a)</b>	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento actualizado y aplicado en liderazgo organizacional, gestión de equipos, habilidades relacionales, resolución de conflictos, gestión del cambio e inclusión laboral.</li> <li>• Manejo de contenidos y enfoques propios del curso a impartir, con capacidad para vincularlos a contextos reales y diversos.</li> <li>• Competencias en comunicación efectiva, facilitación del aprendizaje y gestión de grupos en contextos formativos sincrónicos y asincrónicos.</li> <li>• Capacidad para entregar retroalimentación oportuna, clara y formativa sobre las evaluaciones desarrolladas por las personas participantes.</li> <li>• Manejo adecuado de plataformas digitales para la formación sincrónica y asincrónica.</li> </ul>

<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos relacionados con liderazgo, gestión de personas, dirección de equipos o implementación de procesos de cambio organizacional.</li> <li>• Facilitación de procesos formativos orientados a personas adultas, idealmente en programas de formación continua o educación superior.</li> </ul> <p>Deseable experiencia en la revisión y retroalimentación de instrumentos de evaluación, así como en la atención de consultas académicas.</p>
--	---

Nombre del curso	Vacantes Educación Continua	Vacantes SENCE	Horas totales	Modalidad factible
GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES	50	1	12	E-Learning asincrónico

Identificación
Código SENCE: <a href="#">1238057041</a>
Código Curso Duoc UC:

Unidad Académica	Subdirector(a) Unidad Académica	Fecha de elaboración
Escuela de Administración y Negocios	Cristina Nahum	6/8/2025

Especialista disciplinar	Analista instruccional
Susana Orellana Padilla	Elieska Pérez Pernia

Aporte de valor del curso (no SENCE)
<p>En Chile, la inclusión laboral sustentada por la Ley N° 21.015, se ha convertido en un aspecto esencial en el entorno laboral. Esta normativa promueve la igualdad de oportunidades en el trabajo, lo que incluye la integración de personas con discapacidad en los equipos. La diversidad y la inclusión no sólo benefician a las personas y a las comunidades, sino que también pueden aumentar la eficiencia y el rendimiento de las organizaciones. Asimismo, cultivar un ambiente de trabajo inclusivo se ha demostrado que mejora la satisfacción y el compromiso de las personas.</p> <p>Por lo anterior, surge la necesidad de diseñar este curso con el objetivo de fortalecer habilidades, enriquecer conocimientos y proveer de información actualizada sobre la gestión de la inclusión laboral, proceso que va avanzando, evolucionando y generando innovación al fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades, aprovechando todo el potencial de las personas. Por tanto, las organizaciones requieren que todos sus factores críticos de éxito se alineen con los retos y prioridades estratégicas de la organización. Al finalizar el curso, los y las participantes estarán en condiciones de poner a disposición de la estrategia organizacional sus conocimientos y habilidades en materias de inclusión, desde una perspectiva de derechos.</p>

Caracterización del participante
<p>Profesionales o técnicos que se desempeñan en cargos como jefaturas de área, coordinaciones de equipo, encargados/as de procesos, supervisores/as, líderes de proyecto, asesores/as en gestión de personas o similares, tanto en organizaciones públicas como privadas. También está orientado a profesionales o técnicos que aspiren a desempeñar estos roles, y que busquen fortalecer sus competencias en liderazgo, gestión de equipos, negociación, gestión del cambio e inclusión laboral, contribuyendo activamente a la transformación organizacional.</p>

### Requisitos de ingreso

Deseable experiencia laboral en liderazgo de equipos u organizacional, no excluyente.

### Requisitos técnicos

Sistema Operativo Windows 10 o superior; iOS 11 o posterior

Memoria RAM: 16 GB o más

Procesador: velocidad de 2 GHz o superior

Tarjeta de sonido

Resolución de monitor: 1024 x 768 o superior.

Navegadores Recomendados: Google Chrome (última versión), Mozilla Firefox (última versión), Microsoft Edge

Cámara, micrófono, parlantes y/o audífonos

Lector de PDF, como Adobe Acrobat Reader (adobe.com) o Foxit Reader (foxit.com)

Conexión a Internet de mínimo 10 horas a la semana y de 12mbps o más para una adecuada experiencia de videoconferencia y visualización de recursos de aprendizaje (para medir la velocidad de su enlace a internet, puede visitar la página <http://www.speedtest.net/>).

Para los cursos de Excel, Power BI o similares, se recomienda disponer de dos pantallas para facilitar el seguimiento de los contenidos y el uso simultáneo de herramientas.

### Competencia

Interpretar disposiciones legales sobre discapacidad según marco normativo de inclusión laboral vigente.

Unidad de aprendizaje	Resultados de aprendizaje	Contenidos	Horas	
			T	P
<b>Unidad 1:</b> Discapacidad y derechos.	Identificar el marco normativo internacional y nacional sobre discapacidad aplicado a situaciones de exclusión, segregación, integración e inclusión en contextos laborales.	<b>Conceptos clave asociados a la inclusión de personas con discapacidad:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Discapacidad.</li><li>• Evolución del concepto de discapacidad.</li><li>• Exclusión, segregación, integración e inclusión.</li><li>• Sesgos inconscientes.</li></ul> <b>Marco normativo nacional e internacional, vinculado a la inclusión laboral de personas con discapacidad.</b>	1	3
<b>Unidad 2:</b> Gestión de la inclusión laboral	Relacionar estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad, con disposiciones de la Ley 21.015 y Ley 21.275	<b>Implementación de las leyes 21.015 de Inclusión laboral y 21.275 del experto en inclusión laboral.</b> <b>Accesibilidad, diseño universal y ajustes razonables.</b> <b>Gestión de personas con atención en la inclusión.</b>	3	5

		<b>Etapas del proceso de inclusión laboral en las organizaciones.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico</li> <li>• Plan de acción</li> <li>• Seguimiento</li> </ul>		
<b>Subtotal</b>			4	8
<b>Horas totales</b>			12	

<b>Estrategias metodológicas</b>
<p><b>Metodologías de entrega de contenidos:</b> El curso se desarrollará en modalidad e-learning asincrónica a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) de Duoc UC. Para esta modalidad, el proceso formativo se desarrollará mediante recursos educativos auto instruccionales tales como: videos interactivos, guías interactivas, podcast, video tutoriales, infografías, PDF u otros; a través de los cuales se presentarán los contenidos de forma contextualizada y representativa según la realidad laboral de los participantes. Los recursos educativos estarán disponibles en versión audiovisual y/o descargable. Además, desarrollará actividades enfocadas a la aplicación práctica de los contenidos. Para ello, se utilizarán estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje como: resolución de problemas, análisis de casos, simulaciones, aprendizaje basado en proyectos, juegos de roles, entre otras.</p> <p><b>Descripción de unidades:</b></p> <p><b>Unidad 1:</b> Esta unidad abordará el concepto de discapacidad y su evolución, desde una perspectiva de derechos, a través de la cual podrán valorar su importancia para la organización y la sociedad. En ella se presentarán elementos clave para entender cómo han avanzado los procesos de inclusión, efectuando una revisión a conceptos en esta materia, así como también, brindará un acercamiento hacia la normativa y legislación existente que resguarda y garantiza la inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones.</p> <p><b>Unidad 2:</b> En esta instancia se trabajará dando continuidad a la unidad anterior, en la cual se irá profundizando acerca del marco de acción que permite el desarrollo del diagnóstico y la incorporación de planes de inclusión laboral de personas con discapacidad, generando una lectura de componentes clave para propiciar la inclusión en la organización, como lo son los conceptos de accesibilidad y diseño universal. A su vez, se revisarán los procesos de gestión de personas que se encuentran fuertemente vinculados al desarrollo de una cultura organizacional inclusiva, pasando por cada una de las etapas que conlleva el desarrollo y articulación del proceso de inclusión laboral en nuestro país.</p>

<b>Estrategias evaluativas</b>		
<b>Indicadores de logro</b>	<b>Instrumentos de evaluación</b>	<b>Normas de aprobación</b>
<b>Evaluación diagnóstica</b>		
Reconoce principios fundamentales de la inclusión laboral de personas con discapacidad de acuerdo con la normativa legal vigente.	La evaluación tiene una finalidad formativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de	Esta evaluación no tiene ponderación.

<b>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</b>	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 3 de 7

	selección única que se evaluarán con claves.	
<b>Unidad 1</b>		
<p>1. Identifica situaciones de exclusión, segregación, integración e inclusión en contexto organizacional.</p> <p>2. Identifica sesgos y barreras que impactan en la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p>3. Relaciona las situaciones identificadas con el marco normativo de inclusión laboral.</p> <p>4. Reconoce elementos de la normativa de inclusión laboral en situaciones de exclusión o segregación identificadas en el contexto organizacional.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</b></p>
<b>Unidad 2</b>		
<p>1. Identifica componentes clave de leyes de inclusión laboral y su aplicación en la gestión de la inclusión laboral.</p> <p>2. Relaciona conceptos de accesibilidad, diseño universal y ajustes razonables con estrategias de inclusión laboral en un contexto organizacional.</p> <p>3. Selecciona elementos de leyes de inclusión laboral y estrategias de accesibilidad y ajustes razonables en una situación de inclusión laboral en el contexto organizacional.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de selección única que se evaluarán con claves.</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo requerido para la aprobación.</p> <p>Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.</p> <p><b>Esta evaluación representa el 30% de la calificación final del curso.</b></p>
<b>Evaluación Final</b>		
<p>1. Identifica principales leyes y regulaciones sobre discapacidad e inclusión laboral.</p>	<p>La evaluación tiene una finalidad sumativa a través de heteroevaluación. Para ello, los participantes deberán desarrollar una prueba de selección única de manera individual, debiendo completar una serie de ítems de</p>	<p>Las calificaciones derivadas de las evaluaciones sumativas estarán expresadas con notas entre 1.0 y 7.0, siendo 4.0 el mínimo</p>

2. Distingue derechos fundamentales de las personas con discapacidad.	selección única que se evaluarán con claves.	requerido para la aprobación.  Se corregirá el desarrollo considerando un nivel de exigencia mínimo del 60%.  <b>Esta evaluación representa el 40% de la calificación final del curso.</b>
3. Relaciona situaciones dadas con disposiciones legales adecuadas.		
4. Selecciona intervención o solución adecuada basada en la legislación.		
.		

Requisito de aprobación	
Modalidad e-learning asincrónico	Nota mínima de aprobación 4.0

Recursos para la implementación					
Infraestructura	Indicar sede	Equipos y herramientas		Material didáctico	
N/A	N/A	1	Notebook o computador de escritorio con conexión a internet.	1	Programa del curso
		1	Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) DUOC.	3	Evaluaciones sumativas con sus respectivas pautas de evaluación
		1	Blackboard Ultra.	4	Evaluaciones formativas
		1	Sistema de videoconferencia online integrado a plataforma.	10	Recursos educativos

**Nota:** En caso de que aplique, los equipos y herramientas para la implementación deberán coincidir y/o complementarse con el archivo anexo Excel: Listado de materiales.

<b>Próxima actualización sugerida (Debe ser sugerido por Experto Disciplinar designado por la Unidad Académica)</b>
Máximo dos años

Diplomado	Cursos conducentes al diplomado o certificación (identificar cursos base y optativos)
GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES
	GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS
	GESTIÓN EFECTIVA DEL TIEMPO
	ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
	GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL
	GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES

Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 5 de 7

<b>Convalidación</b>		
<b>Diplomado</b>	<b>Curso</b>	<b>Código</b>
N/A	GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL: COMPONENTES Y DESAFÍOS PARA LAS ORGANIZACIONES	FO11000007

<b>Articulación</b>		
<b>Programa</b>	<b>Escuela</b>	<b>Código</b>
N/A	N/A	N/A

<b>Otros programas relacionados con la temática</b>
DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN PARA EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL

<b>Perfil: Especialista disciplinar diseñador(a)</b>	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólida comprensión de modelos y estilos de liderazgo aplicados en contextos organizacionales diversos.</li> <li>• Manejo experto en coaching directivo y de equipos, así como en diagnóstico de cultura y clima organizacional.</li> <li>• Conocimientos avanzados en gestión y desarrollo de competencias transversales, relaciones laborales y dinámicas de conflicto en entornos de trabajo.</li> <li>• Capacidad para abordar procesos de negociación, conciliación y mediación laboral, integrando herramientas actualizadas desde la psicología organizacional y la gestión estratégica de personas.</li> <li>• Capacidad de diseñar procesos formativos basados en el aprendizaje de personas adultas, con foco en el desarrollo de habilidades para la acción efectiva en contextos reales.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo de equipos de trabajo, dirección de proyectos y gestión del cambio en organizaciones públicas o privadas.</li> <li>• Planificación, coordinación y ejecución de actividades productivas o proyectos organizacionales, con énfasis en el trabajo colaborativo.</li> </ul>

<b>Ficha Programa No Conducente a Título (PNCT)</b>	Versión: 6
Subdirección de Diseño y Desarrollo de Programas Académicos - Educación Continua	Página 6 de 7

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación y liderazgo de equipos de alto desempeño, así como en la implementación de procesos de mejora continua en contextos organizacionales.</li> </ul> <p>Deseable experiencia como docente o facilitador/a en programas de formación continua o educación superior, con competencias en planificación, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje y elaboración de instrumentos de evaluación por competencias.</p>
--	---

<b>Perfil: Especialista disciplinar facilitador(a)</b>	
<b>Requisitos relativos a la educación</b>	Universitario.
<b>Requisitos relativos a la formación</b>	Profesional titulado/a de Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración o carrera afín, con sólidos conocimientos en el ámbito de la gestión de personas y el desarrollo organizacional. Se valorará especialmente contar con estudios de postgrado o especialización en áreas como liderazgo, coaching, habilidades directivas, gestión del cambio o desarrollo organizacional.
<b>Requisitos relativos a las habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento actualizado y aplicado en liderazgo organizacional, gestión de equipos, habilidades relacionales, resolución de conflictos, gestión del cambio e inclusión laboral.</li> <li>Manejo de contenidos y enfoques propios del curso a impartir, con capacidad para vincularlos a contextos reales y diversos.</li> <li>Competencias en comunicación efectiva, facilitación del aprendizaje y gestión de grupos en contextos formativos sincrónicos y asincrónicos.</li> <li>Capacidad para entregar retroalimentación oportuna, clara y formativa sobre las evaluaciones desarrolladas por las personas participantes.</li> <li>Manejo adecuado de plataformas digitales para la formación sincrónica y asincrónica.</li> </ul>
<b>Requisitos relativos a la experiencia</b>	<p>Al menos tres años de experiencia comprobable en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajos relacionados con liderazgo, gestión de personas, dirección de equipos o implementación de procesos de cambio organizacional.</li> <li>Facilitación de procesos formativos orientados a personas adultas, idealmente en programas de formación continua o educación superior.</li> </ul> <p>Deseable experiencia en la revisión y retroalimentación de instrumentos de evaluación, así como en la atención de consultas académicas.</p>