

SANTO
TOMÁS

VICERRECTORÍA
DE PERSONAS

SANTO
TOMÁS

EDUCACIÓN
CONTINUA

DIPLOMADO EN LIDERAZGO ADAPTATIVO Y ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

JEFATURAS

MODALIDAD SEMI PRESENCIAL

DIPLOMADO EN LIDERAZGO ADAPTATIVO Y ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE



144 horas cronológicas



Modalidad Semi Presencial



Asincrónico (80 horas)



Sincrónico (49 horas)



Presencial (15 horas)

COMPETENCIAS

Desarrollar habilidades de aprendizaje continuo, integrándolas de manera efectiva en su desempeño personal y profesional para mejorar la productividad, la adaptabilidad y la toma de decisiones en entornos dinámicos.

APRENDIZAJES ESPERADOS

- Identificar y aplicar estrategias para fomentar el aprendizaje activo, integrando técnicas de exploración y formulación de preguntas en la resolución de problemas.
- Comprender y aplicar las teorías clave sobre el propósito y el establecimiento de metas en su vida personal y profesional desarrollando habilidades para superar dificultades y establecer metas claras y significativas.
- Comprender y aplicar principios del liderazgo adaptativo para gestionar la incertidumbre, los conflictos, y liderar procesos de adaptación al cambio.
- Aprenderán a definir indicadores clave de rendimiento (KPI) datos en información relevante para evaluar el desempeño de personas y equipos a cargo.
- Aprenderán a fomentar la gratitud y la colaboración entre sus equipos a cargo para promover entornos de trabajo más positivos y efectivos.



DIRIGIDO A

El programa está dirigido a personal de la familia de cargo Jefaturas del estamento Administrativo.

REQUISITOS DE INGRESO

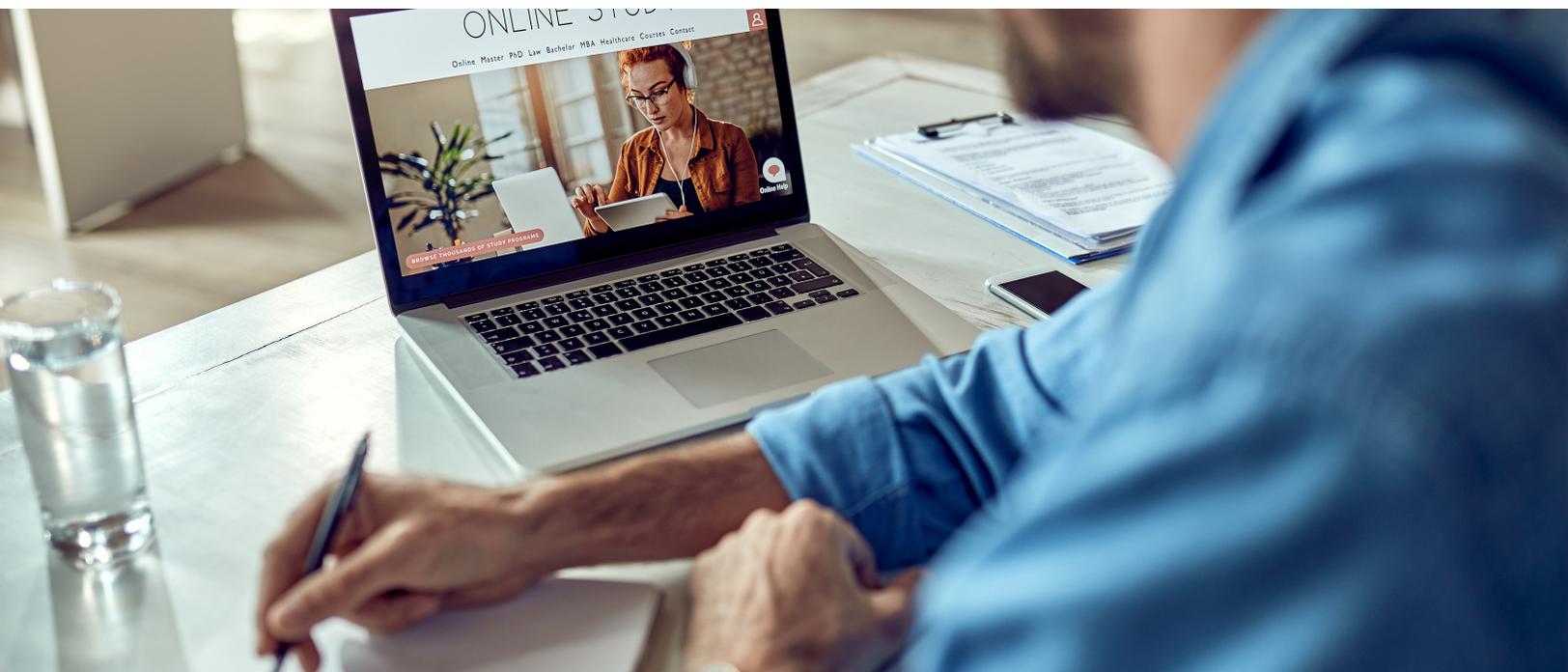
- Ser parte del staff con personal a su cargo de la institución.
- Contar con computador con herramientas de comunicación de paquete de Microsoft Office, cámara y audio, para las sesiones sincrónicas y asincrónicas.
- Contar con una dedicación de 4 a 6 horas semanales de dedicación al programa durante su ejecución.
- Considerar una asistencia mínima del 75% a las sesiones sincrónicas y presenciales y la ejecución de las actividades formativas y evaluativas del programa.

RESPONSABLE ACADÉMICO

Carlos Albornoz es psicólogo laboral, MBA y doctor en educación de adultos. Se ha especializado en desarrollo de equipos y formación de líderes. Con una trayectoria de 20 años dedicados al estudio, la práctica y la investigación sobre cómo los adultos aprenden. Ha diseñado y dirigido programas de entrenamiento en Chile, Alemania y EEUU, trabajando con diversas instituciones como DLab-UDD, la Fundación Luksic, la Unión Europea y la Barbara Bush Foundation en EEUU. Ha tenido una inmersión en el mundo del emprendimiento y la gestión de la innovación además de haber coordinado las políticas de capital humano para el Ministerio de Economía chileno. Su tesis doctoral en EEUU y sus proyectos Fondecyt en Chile, han contribuido con nuevos enfoques sobre cómo innovar y transferir habilidades al puesto de trabajo. Sus publicaciones académicas superan las 1.000 citas en Google Scholar.

PERFIL DE LOS DOCENTES

El programa será impartido por expertos calificados que acrediten las habilidades, formación, experiencia y/o nivel de educacional pertinente para impartir contenidos del programa, destacándose por su competencia en la materia.



CONTENIDOS

Módulo 1. Estrategias de aprendizaje activo.

- Definición y beneficios de la curiosidad.
- Cómo desarrollar una mentalidad curiosa en la vida diaria.
- Técnicas para mejorar el aprendizaje activo y la exploración.
- Aprendizaje Significativo (Peter Senge, Freddy Kaufman). La curiosidad es un motivador fundamental para el aprendizaje y la adquisición de conocimiento.
- Modelo de adquisición de habilidades (Hubert Dreyfus). El aprendizaje es más efectivo cuando se conecta con experiencias previas y se fomenta la curiosidad.
- El rol de las preguntas en el proceso de aprendizaje.

Módulo 3. Liderazgo adaptativo para la transformación cultural.

- Definición de liderazgo adaptativo, sus principios fundamentales y su relación con el cambio cultural.
- ¿Cómo se genera y destruye la confianza en los grupos?
- ¿Cómo fomentar una cultura de honestidad en equipos de trabajo?
- Liderazgo basado en el respeto y la dignidad de los demás.
- El papel del líder en tiempos de crisis y cambio.
- Cómo manejar la incertidumbre y los conflictos en las universidades.
- El papel del liderazgo en la implementación de estrategias culturales.
- Estrategias para la creación de una visión cultural compartida en la comunidad universitaria.
- Modelo de Cambio de Lewin (Kurt Lewin): El proceso de cambio cultural sigue un ciclo de descongelación, cambio y recongelación, donde las organizaciones deben crear un ambiente adecuado para que el cambio sea sostenible.
- Teoría del Aprendizaje Organizacional (Chris Argyris y Donald Schön): El cambio cultural debe estar relacionado con un aprendizaje continuo que permita a las universidades adaptarse y evolucionar.
- Teoría del Liderazgo Adaptativo (Ronald Heifetz): Los líderes deben ser capaces de manejar el cambio, trabajar con sistemas complejos y resolver problemas de adaptación.

Módulo 2. Autoconfianza y resiliencia en entornos laborales cambiantes.

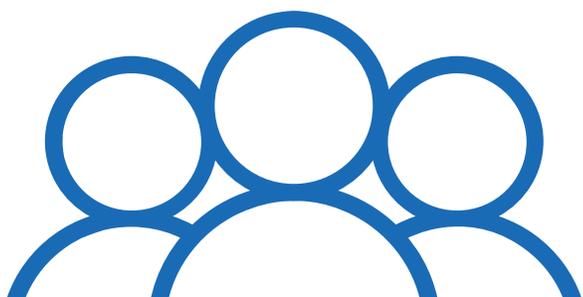
- La importancia del propósito en la vida y el trabajo.
- Cómo construir y mantener la autoconfianza.
- La resiliencia como clave para mantener el rumbo en tiempos de dificultad.
- Establecimiento de metas: cómo identificar y alcanzar objetivos significativos.
- La constancia como clave del éxito: cómo desarrollar disciplina y perseverancia.
- Ejercicios de reflexión y plan de acción personal.
- Teoría del Sentido de la Vida (Viktor Frankl): El sentido de la vida es esencial para la resiliencia y la motivación.
- Teoría de la Autoconfianza (Albert Bandura): La autoconfianza se desarrolla a través de la experiencia y la perseverancia.
- Teoría del Propósito y la Autodeterminación (Richard Ryan y Edward Deci): El sentido de propósito está vinculado con la autodeterminación y la motivación intrínseca.

Módulo 4. Métricas de gestión de excelencia.

- Identificación de áreas clave para medir
- Definición de indicadores clave de rendimiento (KPI).
- ¿Cómo establecer metas y objetivos alcanzables?
- Herramientas y tecnologías para recolectar y analizar datos.
- Desarrollo de sistemas de seguimiento y reporting.
- Benchmarking: Comparación con los mejores estándares del sector.
- Análisis de tendencias: Proyección y anticipación de resultados.
- ¿Cómo traducir los datos en información relevante?
- Evaluación del desempeño organizacional.
- Herramientas para la toma de decisiones basadas en métricas.

Módulo 5. Colaboración (Estrategias de aprendizaje para un Liderazgo Adaptativo).

- Identificación de cambios personales y organizacionales tras la implementación del contenido del diploma.
- Creación de un plan de mejora basado en indicadores de gestión medibles.
- Uso de retroalimentación para ajustar y optimizar metodologías de aprendizaje activo.
- Resolución de casos prácticos de aprendizaje activo.
- Evaluación del impacto de la gestión del tiempo y la productividad en resultados organizacionales.
- Elaboración de un plan de acción personal y profesional
- Creación de estrategias para la medición del progreso y la retroalimentación continua.



HORAS Y CARGA DE ESTUDIO

CURSOS	Horas Cr Presenciales	Horas Cr Sincrónicas	Horas Cr Asincrónicas	Total Horas Cr
Módulo I. Estrategias de aprendizaje activo.	3	9	16	28
Módulo II Autoconfianza y resiliencia en entornos laborales cambiantes.	3	10	16	29
Módulo III Liderazgo adaptativo para la transformación cultural.	3	10	16	29
Módulo IV Métricas de gestión de excelencia.	3	10	16	29
Módulo V Colaboración.	3	10	16	29
TOTAL HORAS CRONOLÓGICAS (60m)	15	49	80	144

Cada módulo tendrá una duración aproximada de 5 semanas.
La programación académica estará disponible previo al inicio del programa.

METODOLOGÍA, MODALIDAD Y FORMATO

Diplomado en modalidad semipresencial, que combina los formatos de instrucción:



ASINCRÓNICO (80 HORAS)



SINCRÓNICO (49 HORAS)



PRESENCIAL (15 HORAS)



Se distribuyen en 5 módulos temáticos interconectados a través del enfoque o abordaje de los contenidos por los docentes expertos.

El modelo, pone al centro del proceso de aprendizaje a cada estudiante al basarse en 4 enfoques educativos: el enfoque por competencias laborales, el enfoque colaborativo, el enfoque experiencial y el enfoque andragógico. A su vez, el docente cumple un rol de facilitador al promover la aplicación práctica de los contenidos teóricos me-

dante el uso de metodologías activo-participativas. Para ello el Diplomado se basa en el **modelo de aprendizaje experiencial**, que describe cómo los adultos aprenden a través de la experiencia en **cuatro fases**:

Experiencia concreta: El aprendiz se involucra en una actividad nueva o en un problema práctico.

Observación reflexiva: Analiza la experiencia desde diferentes perspectivas, identificando patrones o conexiones.

Conceptualización abstracta: Relaciona la experiencia con principios teóricos o modelos conceptuales.

Experimentación activa: Aplica el conocimiento en nuevas situaciones, lo que genera una nueva experiencia.

Este ciclo se complementa con distintas etapas dentro del proceso de aprendizaje del adulto, las cuales se detallan a continuación:

1. Reconocimiento de la experiencia previa

Esta etapa se centra en identificar y valorar los conocimientos, habilidades y experiencias previas que los participantes poseen. Parte del principio de que los adultos traen consigo una base significativa de conocimientos adquiridos a través de su vida personal, laboral o educativa. Estas experiencias sirven como punto de partida para la construcción de nuevos aprendizajes.

Objetivo: Conectar los aprendizajes previos con los objetivos del nuevo proceso formativo, fomentando la confianza y la participación activa del aprendiz.

Estrategias:

- Ejercicios de diagnóstico.
- Reflexiones iniciales en grupo.
- Mapas conceptuales de conocimientos previos.
- Foros de discusión sobre experiencias relacionadas con el tema.

2. Conceptualización

En esta etapa se introducen los nuevos conceptos, teorías o ideas clave que constituyen el núcleo del aprendizaje. Aquí el aprendiz relaciona la nueva información con sus conocimientos previos, integrándola de manera estructurada.

Objetivo: Desarrollar una comprensión clara y profunda de los nuevos contenidos, sentando las bases para su posterior aplicación.

Estrategias:

- Presentaciones teóricas interactivas.
- Lecturas guiadas.
- Vídeos explicativos o demostrativos.
- Discusiones orientadas.
- Uso de recursos digitales y multimedia.

3. Experimentación

Esta etapa se centra en la práctica activa del aprendizaje adquirido. Los participantes realizan actividades diseñadas para aplicar el conocimiento en contextos simulados o controlados, lo que les permite experimentar y validar lo aprendido.

Objetivo: Facilitar el desarrollo de habilidades prácticas y la resolución de problemas en escenarios diseñados para el aprendizaje.

Estrategias:

- Resolución de casos prácticos.
- Simulaciones o role-playing.
- Proyectos individuales o grupales.
- Actividades de gamificación.
- Ejercicios de desafío o actividades prácticas específicas.

4. Integración

En la etapa final, los aprendices transfieren y aplican lo aprendido en contextos reales, como su entorno laboral o situaciones del día a día. Esta fase busca consolidar el conocimiento y asegurar su utilidad en la práctica profesional o personal.

Objetivo: Lograr que el aprendiz incorpore lo aprendido en su realidad, aplicándolo para resolver problemas, tomar decisiones o mejorar procesos en su entorno.

Estrategias:

- Proyectos de implementación en el entorno laboral.
- Reflexiones sobre la aplicación práctica.
- Evaluaciones basadas en desempeño real.
- Planificación de mejoras en el entorno personal o profesional.
- Retroalimentación continua para ajustarse y perfeccionar la transferencia del aprendizaje.

MATERIAL DIDÁCTICO

Los participantes reciben una clave de acceso individual a su entorno virtual de aprendizaje, donde se encuentran contenidos los recursos para las sesiones asincrónicas y sincrónicas, con todos los contenidos, actividades y espacios de comunicación del diplomado.

Para las sesiones presenciales, los y las participantes reciben:

GUÍAS DE APOYO



BLOCK DE APUNTES



LÁPIZ INSTITUCIONAL



EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE APROBACIÓN

La estrategia evaluativa del programa tiene el objetivo de medir el grado de logro de los objetivos específicos y generales del curso. Se utilizarán diferentes técnicas de evaluación a lo largo del programa, que permitirán al estudiantado demostrar su nivel de comprensión y aplicación de los conceptos, principios y procedimientos aprendidos.

El programa comienza con una evaluación diagnóstica que permite identificar el nivel de conocimiento previo de cada estudiante al contenido del programa, y a través de cada módulo existirán evaluaciones formativas y sumativas para asegurar la adquisición de los aprendizajes esperados.

Resumen de calificaciones y asistencia:

Módulo	Tipo	Ponderación	Asistencia mínima
Módulo 1	Teórico-práctica	20%	75%
Módulo 2	Teórico-práctica	20%	75%
Módulo 3	Teórico-práctica	20%	75%
Módulo 4	Teórico-práctica	20%	75%
Módulo 5	Teórico-práctica	20%	75%
TOTAL DE EVALUACIONES PARCIALES		100%	
EXAMEN FINAL (TEÓRICO-PRÁCTICA)		100%	
PONDERACIÓN DE EVALUACIONES PARCIALES		70%	
PONDERACIÓN EXAMEN FINAL (TEÓRICO-PRÁCTICA)		30%	
TOTAL CALIFICACIONES		100%	75%

La suma de las evaluaciones de cada módulo representará el 70% de la nota final. Se realizará una evaluación final que representará el 30% de la nota final consistente en la resolución de un caso práctico en el entorno laboral.

Asistencia mínima: 75% de las clases sincrónicas y presenciales. La nota mínima de aprobación del programa es 4,5 en la escala de 1,0 a 7,0. Para aprobar el diplomado, se debe obtener una nota mínima de un 4,5 en cada uno de sus módulos.

SANTO
TOMÁS

VICERRECTORÍA
DE PERSONAS

CERTIFICACIÓN

Los y las participantes que aprueban el programa reciben un certificado digital emitido por Santo Tomás Educación Continua.

DIPLOMADO EN LIDERAZGO ADAPTATIVO Y ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

JEFATURAS

MODALIDAD SEMI PRESENCIAL

SANTO
TOMÁS

EDUCACIÓN
CONTINUA