

PROGRAMA DE ASIGNATURA

PERFIL DE EGRESO: DESEMPEÑOS COMPLEJOS
1. Proponer soluciones innovadoras a problemas de gestión pública que respeten los principios democráticos y la diversidad social, con el objetivo de implementar y evaluar políticas y programas públicos efectivos para la solución de problemas sociales.
2. Liderar equipos de trabajo para facilitar el cumplimiento de los objetivos y metas de las organizaciones públicas, gestionando los procesos de ingreso, desarrollo de carrera funcionaria y evaluación del desempeño de personas.
3. Proponer mejoras a la capacidad de gestión de los gobiernos y las administraciones públicas mediante el análisis de variables políticas, sociales, económicas y culturales desde un enfoque crítico, reflexivo y de compromiso social.
4. Aplicar técnicas básicas de investigación para el diseño, implementación y evaluación de políticas y programas gubernamentales, garantizando su efectividad en relación a los problemas sociales.
5. Gestionar efectiva y eficientemente los recursos públicos para responder al interés y el bienestar general con probidad y transparencia, aplicando la legislación vigente para ajustar las decisiones y acciones administrativas a las normas y procedimientos específicos del sector público.

Nombre	Gestión de Personas en el Sector Público I				
Carrera	Administración Pública				
Código	371437				
Créditos SCT-Chile	4 SCT	Trabajo Directo semanal	4 horas pedagógicas	Trabajo Autónomo semanal	0 horas cronológicas
Nivel	7º semestre				
Requisitos	Diseño Organizacional				
Categoría	Obligatorio				
Área de conocimiento según OCDE	5				
Descripción	Contribución al Perfil de Egreso				
	<ul style="list-style-type: none"> Liderar equipos de trabajo para facilitar el cumplimiento de los objetivos y metas de las organizaciones públicas, gestionando los procesos de ingreso, desarrollo de carrera funcionaria y evaluación del desempeño de personas. 				
	Resultado de Aprendizaje General				
	Gestiona políticas, subsistemas y procesos de gestión de recursos humanos, orientándolos hacia la materialización de la misión y el logro de las metas establecidas por las organizaciones públicas.				
	Resultados de Aprendizaje			Unidades	
	Identifica los elementos fundamentales de la gestión estratégica de personas dentro de la organización y sus respectivas aplicaciones en el ámbito público. <u>Contenidos:</u> <ul style="list-style-type: none"> Las personas como factor estratégico de las organizaciones 			Fundamentos de gestión estratégica de recursos humanos	

	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación estratégica de recursos humanos - Personas y su relación con otros recursos organizacionales 	
	<p>Aplica procedimientos para diseñar, reclutar y seleccionar recursos humanos para la organización.</p> <p><u>Contenidos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La planificación del recurso humano. - Análisis y descripción de los puestos de trabajo. - Determinación de competencias laborales. - El reclutamiento - La selección - Los procesos sustractivos - Evaluación del proceso de obtención del recurso humano 	El proceso de obtención de recursos humanos
	<p>Conecta el proceso de formación del recurso humano con los objetivos organizacionales.</p> <p><u>Contenidos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El proceso de inducción. - La capacitación. - El desarrollo. 	La formación del recurso humano
	<p>Planea mecanismos de compensación del trabajo en organizaciones públicas.</p> <p><u>Contenidos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Las compensaciones financieras. - La consistencia interna: utilización de la evaluación de cargos y evaluación del desempeño del capital humano; La consistencia externa: utilización de los estudios del mercado salarial. - Las compensaciones no financieras: El trato justo; El Desarrollo de carreras; Sistemas de beneficios sociales; Elementos de seguridad industrial. 	Las compensaciones del recurso humano
	<p>Analiza los sistemas de evaluación del recurso humano bajo determinadas formas de medición y evaluación.</p> <p><u>Contenidos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistemas basados en la medición de las conductas de los trabajadores. - Sistemas basados en la medición de los rasgos de las personas. - Sistemas basados en la medición de actitudes de las personas. 	Evaluación del recurso humano
	<p>Metodologías de Enseñanza y de Aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposiciones dialogadas dirigidas por el docente: tienen por objetivo que los estudiantes comprendan e integren los conceptos asociados a la gestión de personas a través de presentaciones realizadas por el docente, combinadas con una estrategia de preguntas y respuestas que permita ir visualizando los grados de comprensión alcanzados por los estudiantes. - Lecturas de apoyo: se trata de una actividad individual que los estudiantes realizan en espacios distintos a la clase presencial. Las lecturas cumplen la función de complementar, ampliar y profundizar los marcos conceptuales que se tratan en el desarrollo de la asignatura. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Ayudantía (tutoría): permite que los estudiantes cuenten con el apoyo específico de un Profesor-Ayudante para la realización de actividades y trabajos grupales, quien deberá orientarlos en relación a los aspectos investigativos básicos. - Actividades de búsqueda de información (trabajos grupales): permiten a los estudiantes desarrollar de forma autónoma (individual y grupal) habilidades de pesquisa investigativa, síntesis, selección de información y análisis de casos.
	<p>Procedimientos de Evaluación</p> <p>El curso tendrá un carácter participativo y dinámico que incluirá clases expositivas y actividades grupales. En este sentido, las evaluaciones serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación sumativa: Se realizarán dos evaluaciones sumativas en el semestre (correspondientes a un 50% de la nota final del curso), de acuerdo a las disposiciones de la Facultad. Las ponderaciones de cada evaluación son de 25% la primera y 25% la segunda. - Ayudantía: Evaluaciones formativas que incluyen notas de cátedra con el profesor, la cual tendrá una equivalencia de un 25%. - Trabajo de Aplicación Práctica, el cual consiste en una evaluación de tres etapas, a saber: trabajo escrito: 70%; Exposición 20% y Autoevaluación 10%. Este trabajo equivale al 25% de la nota final. - Por decisión del Departamento, en tanto Unidad Académica, se requerirá para aprobar el curso un mínimo de 70% de asistencia a las sesiones en que se imparten las clases de la asignatura.
	<p>Bibliografía Básica</p> <ul style="list-style-type: none"> - WERTHER, William & DAVIS, Keith. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill, 6ª edición, 2008. - DESSLER, Gary. Administración de Personal. Ed. Prentice Hall, 8ª edición 2001. - SASTRE CATILLO, Miguel Ángel & AGUILAR PASTOR, Eva María. Dirección de Recursos Humanos, un enfoque estratégico. Ed. Mac Graw Hill, 1ª edición, 2003. - VALLE CABRERA, Ramón. La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Ed. Prentice Hall, 2ª edición, 2004. - MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, BRUCE & LAMPEL, Joseph. Safari a la Estrategia. Ed. Gránica , 1ª edición , 1999 - RIDDERSTRALE, Jonas & NORDSTRÖM. Funky Business. Ed. Prentice Hall, 1ª edición, 2000. - RIDDERSTRALE, Jomas & NORDSTRÖM Karaoke Capitalism. Ed. Prentice Hall, 1ª edición, 2004.

	<ul style="list-style-type: none">- CHOMALI, Fernando & MAJLUF, Nicolas. Ética y responsabilidad social en la Empresa. Ed. Aguilar, 1ª edición, 2007.- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mac Graw Hill, 8ª edición. 2007.- ALLES, Martha Alicia. Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias. Ed. Gránica, 2007.- TARIFEÑO SALAZAR, Eduardo. Estado y Ciudadanía en la Construcción de los Derechos Laborales. Dirección del Trabajo, 2004.- TARIFEÑO SALAZAR, Eduardo. Planificación y Gestión Estratégica de Recursos Humanos. Texto de apoyo. 2012.- ETKIN, Jorge. Política, Gobierno y Gerencia de las Organizaciones. Ed. Prentice – Hall, 2000.- FLORES, Fernando. Inventando la Empresa del siglo XXI. Ed. Dolmen. 1998.- GÓMEZ–MEJÍA, BALKIN, CARDY. Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Ed. Prentice – Hall, 2002.
--	--