

PROGRAMA DE CURSO

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN GENERAL

Datos del curso

Nombre del Curso	Dirección y Ética Pública	Código	Créditos	Semestre - Año	Versión
		AP01501	4	IX - 5° Año	Otoño 2022

Línea formativa	Gestión Pública Profesional	Código Unesco (SCT)	5909.01
Ciclo Formativo	Formación Especializada	Carácter	Obligatorio
Número de créditos SCT	4	Pre Requisito(s)	Haber aprobado hasta el VIII Semestre

Horas dedicación Semanal	Docencia directa	3	Trabajo Autónomo	3	Total semanal	6
Horas de dedicación Semestral	Docencia directa	54	Trabajo Autónomo	54	Total semestral	108

Datos del o la Docente

Nombre y Apellidos	Karina Arias Yurisch	Grado Académico	Ph.D Public Administration and Policy
Fono Contacto	--	Email Institucional	karina.arias@iap.uchile.cl
Horario de Atención	--	Unidad Académica a la que pertenece el curso	Escuela de Gobierno y Gestión Pública

II. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura tiene por finalidad desarrollar en el alumno los conocimientos, capacidades y aptitudes genéricas necesarias para el ejercicio de la función directiva y ejecutiva superior en los distintos organismos de la Administración del Estado, así como en otras organizaciones privadas. Junto a ello, se busca demostrar que las y los directivos públicos están llamados a transformarse en un componente esencial de todo sistema de integridad pública, donde lo que prevalezca sea la observancia de los principios éticos, que la sociedad espera de sus funcionarios.

III. COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO (CONTRIBUCIÓN PRECISA AL CURSO)

Competencias Específicas

Competencia	Competencia 3 (AI): Diseña un plan de acción realizando pronósticos y proyectando escenarios desde una perspectiva interdisciplinaria, utilizando e interrelacionando diferentes técnicas e instrumentos, conjugando variables políticas, económicas, sociales, culturales, etc.
Subcompetencias	Logro I.3.12: Diseña una estrategia de comunicación del plan apoyándose en el uso de tecnologías apropiadas, movilizand recursos orientados a persuadir y generar apoyos, alineando a las personas con visión de resultados.
Competencia	Competencia 5 (AI): Implementa procesos de cambio organizativo desde la interdisciplinariedad, coordinando intereses, esfuerzos y recursos de distinto tipo, alineando con las definiciones de política pública, con visión de futuro.
Subcompetencias	Logro I.5.5: Promueve condiciones de desarrollo permanente en las personas con visión estratégica, respetuosa con la diversidad y el pluralismo, motivando la inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos orientados a la mejora organizativa estimulando un ambiente laboral propicio para estos fines.
Competencia	Competencia 6 (AI): Controla y evalúa los resultados de su gestión sustentado en modelos de diagnóstico y análisis pertinentes, con visión holística y actitud crítica, identificando oportunidades de mejora guiado por estándares de excelencia en el ámbito de los asuntos públicos
Subcompetencias	Logro I.6.1: Reconoce y diagnostica situacionalmente la gestión organizacional conjugando herramientas y técnicas de recolección, análisis e interpretación de información, apoyándose en nuevas tecnologías.
Competencia	Competencia 2 (AII): Diseña, propone y/o ejecuta alternativas de solución a la asesoría requerida, desde un enfoque interdisciplinario, proyectando recursos y estrategias de acción, evaluando con responsabilidad en el impacto de sus propuestas.
Subcompetencias	Logro II.2.4: Persuade a los actores que intervienen en la toma de decisiones sustentando sus argumentos en saberes disciplinares, incorporando habilidades de negociación y resolución de conflictos, con visión de resultados.
Competencia	Competencia 1 (AIV): Identifica, diagnostica, analiza y define problemas públicos desde una perspectiva interdisciplinaria, reconociendo variables que influyen en su naturaleza y resolución.
Subcompetencias	Logro IV.1.5: Caracteriza problemas públicos a través de métodos de análisis cualitativos y cuantitativo, reconociendo el ámbito en el que se enmarca su accionar para la toma de decisiones.
Competencia	Competencia 2 (AIV): Diseña, coordina y/o participa del proceso de políticas apoyado en modelos teóricos y empíricos, interpretando hechos desde una perspectiva interdisciplinaria, reconociendo relaciones e influencias entre diferentes variables con visión de resultados.
Subcompetencias	Logro IV.2.4: Analiza las políticas públicas desde marcos referenciales y teóricos apropiados, reconociendo los procesos de adopción de decisiones políticas y de establecimiento de objetivos públicos.

Competencias Genéricas

Competencia Transversal	T.4: Actúa con criterios éticos guiado por valores y principios de servicio público y compromiso social. T.5: Actúa con criterios de responsabilidad social, siendo respetuoso con el medio ambiente, promoviendo espacios de rendición de cuentas a los actores que se ven influenciados por sus decisiones. T.6: Lidera e integra equipos, generando condiciones para el desarrollo de las personas desde una visión pluralista, flexible y empática. T.7: Comunica sus decisiones de manera sintética y empática a través de canales adecuados, actuando con actitud receptiva y flexible. T.8: Moviliza recursos orientados a persuadir y generar apoyos de actores estratégicos, negociando y resolviendo conflictos que permitan motivar y alinear intereses y visiones divergentes.
--------------------------------	--

IV. RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA) (SEÑALAR ENTRE PARÉNTESIS QUÉ CG Y CE INTEGRA CADA RESULTADO DE APRENDIZAJE)

RA 1 Integrar los competencias y habilidades genéricas sobre Dirección y coordinación de acciones directivas, sistematizándolos, profundizándolos y proyectándolos al campo de lo público. RA 2 Identificar, caracterizar y reflexionar sobre la acción directiva que le corresponderá experimentar u observar, en su desempeño como potenciales Directivos públicos o profesionales subalternos, permitiéndole contribuir con lo anterior, tanto a la tarea directiva, como a la proyección de posibles comportamientos de la Dirección Institucional, así como de los agentes directivos que correspondan. RA 3 Reflexionar, definir (decidir) y ejecutar (operar) con fundamento racional y práctico, algunas medidas de dirección que corresponden al desempeño de roles directivos en los diferentes niveles de organizaciones públicas. RA 4 Relevar el rol ético que debe ejercer el directivo público en la administración pública chilena, para consolidar un marco de acción pública que respete las normas, pero junto a ello los derechos humanos, la diversidad y las expectativas ciudadanas puestas en el ejercicio de la función pública. RA 5 Analizar el problema de la corrupción tanto en Chile como en América Latina, explorando en sus consecuencias y causas. RA 6 Aplicar los instrumentos que dispone un directivo público para generar un ambiente ético en las organizaciones públicas.

V. PLAN (COHERENCIA ENTRE RESULTADOS DE APRENDIZAJE, RECURSOS ASOCIADOS, EVALUACIÓN Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.)

Resultados de Aprendizaje	Contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales que se requieren para lograr los resultados de aprendizaje)	Procedimientos evaluativos
RA 1 Integrar los competencias y habilidades genéricas sobre Dirección y coordinación de acciones directivas, sistematizándolos, profundizándolos y proyectándolos al campo de lo público.	Dirección Pública: 1. Instituciones públicas y las tareas directivas. 2. El directivo público en la actualidad. - Roles y funciones. - Responsabilidades y ámbitos de acción. - Intervenciones directivas y modernización del estado. 3. El Sistema de Alta Dirección Pública. - Una mirada al contexto. - Características del SADP. - Desafíos del actual sistema.	
RA 2 Identificar, caracterizar y reflexionar sobre la acción directiva que le corresponderá experimentar u observar, en su desempeño como potenciales Directivos públicos o profesionales subalternos, permitiéndole contribuir con lo anterior, tanto a la tarea directiva, como a la proyección de posibles comportamientos de la Dirección Institucional, así como de los agentes directivos que correspondan.	4. El enfoque sistémico y la dirección pública. - Nivel macro: Entorno - Los procesos de observación y análisis. - Nivel meso: Organización - Directivo/a como promotor/a. - Nivel micro: Individuo. - El aprendizaje para la dirección. - El escuchar en las tareas directivas.	Trabajo grupal: tres presentaciones breves sobre avances del estudio de caso (10% cada una) Informe consolidado caso (20%)
RA 3 Reflexionar, definir (decidir) y ejecutar (operar) con fundamento racional y práctico, algunas medidas de dirección que corresponden al desempeño de roles directivos en los diferentes niveles de organizaciones públicas.	5. Liderazgo 6. Capacidades directivas y las emociones. - La emocionalidad y los estados de ánimo. - Estados de ánimo básicos y capacidades directivas.	Trabajo de duplas introspección directiva (10%)
RA 4 Relevar el rol ético que debe ejercer el directivo público en la administración pública chilena, para consolidar un marco de acción pública que respete las normas, pero junto a ello los derechos humanos, la diversidad y las expectativas ciudadanas puestas en el ejercicio de la función pública.	Ética Pública: 1. El Directivo Público como sujeto ético: - La ética en la función pública - Principios éticos de la función pública - Normas y reglamentos relevantes sobre la materia - El enfoque de toma de decisiones éticas	Control de lectura (10%)

RA 5 Analizar el problema de la corrupción tanto en Chile como en América Latina, explorando en sus consecuencias y causas.	2. Instrumentos y recursos para una gestión pública ética - Ambiente ético - Agencias de regulación de la ética y la corrupción - Sistemas de integridad - Códigos de ética	Trabajo grupal: Presentación breve caso de trabajo (10%)
RA 6 Aplicar los instrumentos que dispone un directivo público para generar un ambiente ético en las organizaciones públicas.	3. La corrupción - Definiciones sobre la corrupción - Causas y consecuencias de la corrupción. - Diferentes visiones sobre los costos y efectos de la corrupción en las administraciones públicas	Informe consolidado caso (20%)

Métodos de Enseñanza y aprendizaje / Técnicas didácticas

El curso se desarrollará combinando el conocimiento derivado de la literatura sobre dirección pública y ética junto experiencias empíricas del proceso de gestión directiva en el sector público.

- El curso demandará una **participación activa** de los alumnos en el desarrollo de trabajo sobre directivo/as público/as como en la aplicación de los conocimientos que se vayan tratando en clases a los casos directivos con los que estén trabajando.
- Para el desarrollo de la primera dimensión del curso (Dirección Pública) se realizará **trabajo en grupos de cuatro alumnos** cada uno; cada grupo deberá asumir el supuesto rol de un directivo/a público/ y/o asesor/a de primer nivel jerárquico en entidades públicas como Chile Compras, Superintendencia de Casinos de Juegos, Dirección Nacional del Servicio Civil, Instituto de Previsión Social, Defensoría Penal Pública, Servicio Nacional del Consumidor, Superintendencias Servicios Sanitarios, Servicio Agrícola y Ganadero, Fondo Nacional de Salud, Tesorería General de la República y otras similares.
- Este trabajo de grupo tendrá por finalidad **conocer cómo en la realidad se realiza la tarea de la dirección pública en las organizaciones**, qué factores influyen en el tipo de gestión directiva que se realiza, qué normas están determinando el contexto, qué actores participan, qué procesos se implementan, qué resultados se alcanzan, qué dificultades se presentan, qué factores facilitan los procesos, etc.
- Los grupos deberán preparar **dos presentaciones breves** sobre temas que se vayan tratando en el curso, las que deberán reflejar los supuestos directivos que están asumiendo enfrentan y trabajan dichas temáticas. Los grupos deberán presentar un informe consolidado con el análisis del caso.
- En duplas se trabajará en una **introspección directiva** donde los estudiantes deberán evaluar sus habilidades cómo directivo/a público/a.
- La segunda dimensión del curso versará sobre los conocimientos que se deben aprender relacionados con la ética pública. Estos tratarán sobre los aspectos de principios, de herramientas y del tratamiento de la corrupción. En esta parte del curso **los mismos grupos** que se habrán constituido para trabajar el rol del directivo/a público/a, deberán tratar un **caso de corrupción habida en el sector público chileno** en los últimos 10 años.
- Los grupos deberán preparar una **presentación breve** sobre el caso que demuestre los avances del análisis y presentar un **informe** consolidado para el cierre del curso.
- Adicionalmente se realizará un **control de lectura** sobre un artículo sobre ética.

VI. Programación de Actividades de Formación

Actividades de enseñanza y aprendizaje y de evaluación			
Semana		Contenido	Lecturas
1	14 Marzo	Presentación del curso	
2	16 Marzo	Instituciones públicas y tareas directivas	Kliksberg, Bernardo (1985): una nueva gerencia pública para la modernización del estado y afrontar los desafíos de la integración.
3	21 Marzo	Roles y funciones de lo/as directivo/as	Ysa, T., & Salvador, S. (2015). Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo. Revista del CLAD Reforma y Democracia, (62), 39-76. Dirección Nacional del Servicio Civil, El Directivo Público hoy: contexto, roles y desafíos, Serie de publicaciones N°3 abril 2015. Sección 3
4	23 Marzo	Sistema de Alta Dirección Pública en Chile	Dirección Nacional del Servicio Civil, Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile: una mirada comparada, Serie de publicaciones N°4 septiembre 2015.
5	28 Marzo	Organización pública como sistema complejo	Waissbluth, Mario (2008), Sistemas complejos y gestión pública. DII, Universidad de Chile.
6	30 Marzo	Conocer el entorno organizacional	Marín, C. R. (2022). Organizaciones públicas frente a cambios en su entorno: implicaciones de las capacidades de respuesta y de adaptación. Revista Opera, (30), 231-249.
7	4 Abril	Buscando la legitimidad institucional	Martín, F. D., González, A. B., & Román, C. P. (2010). Legitimidad como factor clave del éxito organizativo. Investigaciones Europeas de dirección y economía de la empresa, 16(3), 127-143.
8	6 Abril	Presentaciones breves	
9	11 Abril	Observar las dinámicas organizacionales	Echeverría, Rafael. (2011). Escritos sobre aprendizaje. Comunicaciones Noreste Ltda. Obligatorios Capítulos I, II, III, IV.
10	13 Abril	Cómo leer la cultura organizacional	Edwards, A. A. (2006). El diagnóstico de" la" cultura organizacional o las culturas de la cultura. Global media journal, 3(6), 0.

11	18 Abril	Direccionar el cambio: Política y estrategia	
12	20 Abril	Procesos de toma de decisiones	Flores, Fernando y Winograd, Ferry, (1989), Hacia la comprensión de la Información y la cognición. Colección ESADE, Editorial Hispano Europea.
13	25 Abril	Re-Diseño Organizacional	
14	27 Abril	Comunicación organizacional	Echeverría, Rafael (2004). Ontología del lenguaje. Comunicaciones Noreste Ltda. Capítulos III, IV, V.
15	2 Mayo	Presentaciones breves	
16	4 Mayo	Dirigiendo Individuos: Percepción, sesgos, motivación, comportamiento e incentivos	Bowditch, James L., Buono, Anthony F., and Stewart, Marcus M. (2008). A Primer on Organizational Behavior, 7th ed. New York: John Wiley and Sons. Chapter Two
17	9 Mayo	Introspección directiva	
18	11 Mayo	Receso	
19	16 Mayo	Receso	
20	18 Mayo	Dinámicas Grupales	Krackhardt, David (1992). The strength of strong ties: The importance of philos in organizations. In N. Nohria and R. G. Eccles, eds, Networks and organizations: Structure, form, and action. Boston: Harvard Business School Press.
21	23 Mayo	Poder e influencia, conflicto y consenso	
22	25 Mayo	Teorías del Liderazgo	Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2013). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación.
23	30 Mayo	Habilidades de negociación, facilitación y colaboración	Kilduff, Martin and Krackhardt, David (2008). A network approach to leadership. In M. Kilduff and D. Krackhardt, Interpersonal networks in organizations: cognition, personality, dynamics, and culture. New York: Cambridge University.
24	1 Junio	Presentaciones Breves	
25	6 Junio	Directivo/a Público como sujeto ético	Pliscoff, Cristian (2009), “Explorando el tipo de razonamiento moral de los funcionarios públicos chilenos”, en Revista Reforma y Democracia, N°45, Octubre 2009, Caracas, CLAD. Fernández, L. (1999), “Psicología de la corrupción y los Corruptos. Teorías explicativas de la corrupción”, España: Universidad de Santiago de Compostela. 8
26	8 Junio	Instrumentos y recursos para una gestión pública ética	Bautista, Oscar Diego (2015), “Ética pública frente a la corrupción: instrumentos éticos de aplicación práctica”, México, Instituto de Administración Pública del Estado de México, 269 pp

			Pliscoff, Cristian (2017) "Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso Chileno", en Revista de Ciencias Sociales Convergencia, N° 73, enero-abril 2017, Universidad Autónoma del Estado de México.
27	13 Junio	Corrupción institucional	Bautista, Oscar Diego (2005), "La ética y la corrupción en la política y en la Administración Pública", abril 2005, http://eprints.ucm.es/7816/1/tesismaestr%C3%ADa_2.pdf , 14-06-2017
28	15 Junio	Presentación caso y discusión grupal	
29	20 Junio	Presentación caso y discusión grupal	
30	22 Junio	Presentación caso y discusión grupal	
31	29 Junio	Presentación caso y discusión grupal	
32	4 Julio	Presentación caso y discusión grupal	
33	6 Julio	Presentación caso y discusión grupal	
34	11/13 Julio	Semana exámenes	

VII. DISPOSICIONES NORMATIVAS

Para la aprobación del curso, el estudiante deberá cumplir los siguientes requisitos:

Requisitos de asistencia:

- Los y las estudiantes deberán asistir a un cincuenta por ciento (50%) de las clases del curso.

Requisitos de Aprobación:

Si el promedio del estudiante al finalizar el 100% de las evaluaciones del curso es igual o superior a 59.5, este se exime de rendir el examen. Aquellos que tengan promedio inferior a 59.5, deberán rendir el examen, el que tiene una ponderación de 30% en el promedio final del curso. El promedio final del curso se calculará de la siguiente forma

$$\text{Promedio Curso} = 0.7 * \text{Promedio Curso} + 0.3 * \text{Nota Examen}$$

Si posterior a la rendición del examen, el estudiante obtiene un promedio entre 3.45 y 3.94, tiene derecho a un examen de repetición, el que tiene una ponderación de 30% en el promedio final del curso (calculado luego de rendir el examen). El promedio final del curso se calculará de la siguiente forma

$$\text{Promedio Curso (Posterior al examen)} = 0.7 * \text{Promedio Curso (incluido examen)} + 0.3 * \text{Examen Repetición}$$

VIII. NORMAS SOBRE ETICA Y CONVIVENCIA ACADÉMICA

Durante el desarrollo del curso en general y especialmente en el trato y convivencia en los espacios universitarios y extrauniversitarios se espera que los y las cursantes tengan conductas de respeto basadas en la no discriminación y reconocimiento de derechos fundamentales.

En la elaboración de los trabajos y realización de pruebas en particular, se espera que las y los estudiantes mantengan una conducta de valoración para con el trabajo de sus compañeros/as. En este sentido, se espera que sean rigurosos/as en lo que respecta al citar artículos o textos, y en la elaboración de los trabajos de investigación. En particular, las y los estudiantes deberán evitar:

- Copiar trabajos, ya sea en su totalidad, párrafos o frases de éstos.
- Incluir en sus trabajos o ensayos citas textuales sin una adecuada cita.
- Incluir en sus trabajos o ensayos artículos o reportajes aparecidos en medios de comunicación, sin la respectiva cita.

Según el Reglamento de Conducta de los Estudiantes de la Universidad de Chile, los alumnos que cometen fraude en exámenes, controles u otras actividades académicas, incurrir en una infracción especialmente grave (Art. 5º, b)), lo que da lugar a una investigación sumaria que puede derivar en una censura por escrito, la suspensión de actividades universitarias o la expulsión de la universidad (Art. 26º).

LA UNIVERSIDAD DE CHILE y el Instituto de Asuntos Públicos están comprometidos tanto a promover espacios seguros como a erradicar el acoso sexual y la discriminación de cualquier tipo. Estas formas de violencia vulneran la dignidad y los derechos fundamentales de las personas y son considerados actos de la mayor gravedad. En consecuencia, se ha generado una política universitaria de prevención, atención, seguimiento y sanción de acoso y violencia sexual, bajo el compromiso de hacer de la Universidad un lugar seguro.

Para más información sobre la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN): <http://www.uchile.cl/direcciondegenero>

Oficina de Atención de Acoso y Violencia Sexual

Teléfono: +56 229 781 171

Correo electrónico: oficinaacososexual@uchile.cl