

SYLLABUS INGENIERIA INFORMATICA EMPRESARIAL

I.- IDENTIFICACION DEL MÓDULO

NOMBRE DEL MÓDULO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
NÚMERO DE CRÉDITOS	<p>Créditos: 04 (108 Horas)</p> <p>Horas Presenciales: 54 (18 Semanas)</p> <p style="padding-left: 20px;">Trabajo en clases: 2 bloques semanales</p> <p style="padding-left: 20px;">Trabajo en ayudantía: 1 bloque práctico semanal</p> <p>Trabajo autónomo: 54 (18 Semanas)</p> <p style="padding-left: 20px;">Trabajo no Presencial: 3 bloques de trabajo semanal</p> <p>Total: 108 (18 Semanas)</p> <p style="padding-left: 20px;">Total Semanal: 6 bloques</p> <p style="padding-left: 20px;">Numero de Semanas: 18 semanas</p> <p style="padding-left: 20px;">Total Modulo: 108 bloques</p> <p style="padding-left: 20px;">Total Créditos: 4 créditos ECTS</p>
SEMESTRE	4º Año (7º Semestre)
PREREQUISITOS	Administración; Formulación y Evaluación de Proyectos
RESPONSABLE DE LA CONSTRUCCIÓN DEL SYLLABUS	Escuela de Ingeniería Informática Empresarial
CONTRIBUCION A LA FORMACION	<p>AREAS DE FORMACIÓN BASICA Y DISCIPLINAR</p> <p>-Gestión de las funciones organizacionales en el área de los recursos humanos (Nivel Alto)</p> <p>-Gestión Organizacional en cuanto a planificación e implementación de estrategias empresariales (Nivel Medio)</p> <p>AREAS DE FORMACION FUNDAMENTAL</p> <p>-Autogestión (Nivel Alto)</p> <p>-Comunicar de modo pertinente en forma oral y escrita sus actuaciones en el ámbito de los RRHH (Nivel Alto)</p> <p>-Desempeñarse colaborativamente en equipos de trabajo (Nivel Alto)</p> <p>-Capacidad de negociación, resolución de conflictos y pensamiento crítico (Nivel Alto)</p>
SUBCOMPETENCIA A DESARROLLAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las variables del entorno que afectan la relación empleador-trabajador y su efecto en la gestión de la empresa. 2. Identificar las funciones de recursos humanos en su doble óptica como línea y staff dentro de la organización. 3. Potenciar la creación de valor por medio de una adecuada conducción de los procesos relacionados con la gestión de los recursos humanos de la organización. 4. Creación de Talento Humano a través de la gestión del Conocimiento y Competencias Laborales.-

--	--

II.- UNIDADES DE APRENDIZAJE

<p>UNIDADES DE APRENDIZAJES Y SABERES ESENCIALES</p>	<p>UNIDAD 1: Identificando las variables del entorno que afectan la gestión de la empresa</p> <p>1.1 Necesidad de una nueva visión de quienes colaboran en las organizaciones: Objetivos organizacionales y objetivos individuales 1.2 Transición en el departamento de personal - recursos humanos – gestión de personas 1.3 Gerencia Estratégica Recursos Humanos y su nuevo rol</p> <p>Unidad 2. Distinguiendo la función de línea y la función de staff en la gestión de recursos humanos</p> <p>2.1 Funciones de la administración de recursos humanos 2.2 Sistemas de información de la función de staff en relación con la misión y objetivos estratégicos de la organización y sus mediciones. 2.3 Funciones y responsabilidades de la administración de recursos humanos en relación a la misión y estrategia de la organización</p> <p>Unidad 3. Adentrándonos en el rol de staff en las Aplicaciones de Gestión de Recursos Humanos</p> <p>3.1 Los procesos de Gestión del Talento Humano a) Admisión de Personas b) Organización de Personas c) Compensación de las Personas d) Desarrollo de Personas e) Mantenimiento de las personas f) Evaluación de las Personas</p>
---	--

III.- METODOLOGÍA, EVALUACION Y REQUERIMIENTOS ESPECIALES

<p>METODOLOGÍA A UTILIZAR</p>	<p>-Clases y Videos expositivos. -Resolución y discusión de casos durante las clases. -Aprendizaje colaborativo. Informe de aplicación de los contenidos durante el semestre a organización. - Gestión de Competencias - Lego Serious Play</p>										
<p>EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Evaluación escrita 1</td> <td style="text-align: right;">20%</td> </tr> <tr> <td>Evaluación escrita 2</td> <td style="text-align: right;">20%</td> </tr> <tr> <td>Evaluación escrita 3</td> <td style="text-align: right;">20%</td> </tr> <tr> <td>Discusión de Casos en Clases</td> <td style="text-align: right;">10%</td> </tr> <tr> <td>Trabajo semestral (Proyecto Aplicado a la Empresa)</td> <td style="text-align: right;">30%</td> </tr> </table> <p>El trabajo semestral del módulo es común para todas las secciones,</p>	Evaluación escrita 1	20%	Evaluación escrita 2	20%	Evaluación escrita 3	20%	Discusión de Casos en Clases	10%	Trabajo semestral (Proyecto Aplicado a la Empresa)	30%
Evaluación escrita 1	20%										
Evaluación escrita 2	20%										
Evaluación escrita 3	20%										
Discusión de Casos en Clases	10%										
Trabajo semestral (Proyecto Aplicado a la Empresa)	30%										

	<p>e incorpora técnicas de descripción de cargos, selección de personal, y de evaluación del desempeño. Será realizado por grupos de tres integrantes.</p> <p>El trabajo semestral será evaluado en cuanto a su contenido (70%) y su formalidad (15%). Además, debe ser presentado públicamente al curso (15%). El día de la presentación, uno de los integrantes del grupo será elegido al azar para realizar la presentación.</p> <p>La evaluación que efectúe el docente (que será ponderada en un 80%) servirá de referencia para que los alumnos realicen sus autoevaluaciones (20%).</p>
<p>REQUERIMIENTOS ESPECIALES</p>	<p>La asistencia a las exposiciones del trabajo semestral (competencias FEN) es obligatoria.</p> <p>Las exposiciones de los trabajos requieren especial atención por parte de todos los integrantes del curso. Por ello, aquel o aquellos alumnos que interfieran en el normal desarrollo de ésta actividad tendrán como sanción el descuento de un punto en sus respectivas exposiciones (Por ej., conversar, prestar atención a equipos electrónicos, etc.).</p> <p>El estudiante podrá faltar a una sola evaluación programada, en cuyo caso podrá rendir la evaluación de recuperación. Los contenidos de dicha evaluación recuperativa serán indicados por el profesor.</p> <p>También podrán rendir esa evaluación recuperativa aquellos participantes que deseen mejorar alguna calificación anterior.</p> <p>Está terminantemente prohibido el uso de dispositivos electrónicos (Tablet, celular, etc.) durante las pruebas.</p> <p>Esta asignatura no contempla la realización de una evaluación opcional.</p>

IV.- BIBLIOGRAFIA

<p>BIBLIOGRAFIA</p>	<p>Básica</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Chiavenato I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones (9ª Edición). México: McGraw Hill. 2. Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy R. (2008). Gestión de recursos humanos (5ª Edición). Madrid: Pearson Hall. 3. Werther W. B., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. México: McGraw Hill. 4. Echeverría R. (2011). La empresa emergente. Buenos Aires: Granica. 4. Dave Ulrich "Management N°1", "Recursos Humanos Champions", (3° Edicion) Granica
----------------------------	--