

FORMATO PARA LA ELABORACIÓN DE SYLLABUS
(CARRERAS ARMONIZADAS 2014-2015)

<p>NOMBRE DEL MÓDULO <i>Consigne el nombre del módulo acorde con lo estipulado en el plan de formación de la carrera.</i></p>	<p>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>
<p>NÚMERO DE CRÉDITOS (EXPRESADOS EN SCT-CHILE) <i>Indique los créditos correspondientes a este módulo de acuerdo con lo señalado en el plan de formación de la carrera.</i></p>	<p>4 ECTS total (108 horas totales = 54 horas presenciales + 54 horas de trabajo autónomo, 3 horas presenciales/semana + 3 horas trabajo autónomo/semana)</p>
<p>ÁREA DE CONOCIMIENTO <i>Señale el área de conocimiento al cual pertenece el módulo según la clasificación oficial seguida por la institución.</i></p>	<p>Ciencias Sociales: Economía y Negocios</p>
<p>SEMESTRE <i>Indique el semestre al cual se asocia este módulo en el plan de formación de la carrera.</i></p>	<p>QUINTO</p>

<p>PREREQUISITOS <i>Señale los prerrequisitos formales establecidos en el plan de formación para este módulo. Indique también los aprendizajes previos que debe haber desarrollado el estudiante al momento de iniciar este módulo.</i></p>	<p>ADMINISTRACIÓN</p>
<p>UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSTRUCCIÓN DEL SYLLABUS <i>Indique el nombre oficial de la unidad responsable de la creación de este syllabus.</i></p>	<p>Escuela de Ingeniería Informática Empresarial</p>
<p>COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO AL QUE CONTRIBUYE ESTE MÓDULO Y NIVEL DE LOGRO DE CADA UNA DE ELLAS. <i>Indique a qué competencia o competencias del perfil de egreso de la carrera y su respectivo nivel de logro, aporta este módulo.</i></p>	<p>Competencia 1 nivel básico Innovar en el ámbito de la gestión con apoyo de las Tecnologías de Información para mejorar la rentabilidad, eficiencia y productividad de las organizaciones.</p> <p>Competencia 2 nivel básico Interactuar con la alta dirección, pares y subordinados, líderes de áreas funcionales y especialistas para la implementación del cambio tecnológico en la gestión</p> <p>Competencia 3 nivel básico Participar activamente en equipos de trabajo multidisciplinarios responsables de la innovación para mejorar la rentabilidad, eficiencia y productividad n la organización.</p>

<p>APRENDIZAJES</p>	<p>Evalúa variables que definen un problema de tecnologías de información y gestión</p> <p>Captura adecuadamente requerimientos de información</p> <p>Identifica problemas de gestión a partir de interacción con clientes</p> <p>Acoge opiniones y comentarios respecto de su trabajo</p> <p>Expone temáticas de la disciplina ante diversas audiencias</p> <p>Interactúa activamente en equipos de trabajo con pares y superiores técnicos y no técnicos</p> <p>Actúa responsablemente en su interacción con los otros</p> <p>Interactúa positivamente, aplicando la óptica de la innovación en todo ámbito del desempeño disciplinar</p>								
<p>UNIDADES DE APRENDIZAJES Y SABERES ESENCIALES</p>	<p>Unidad I: Recursos Humanos</p> <table border="1" data-bbox="560 1155 1425 1279"> <thead> <tr> <th data-bbox="560 1155 807 1279">SABER (conocimientos, recursos cognitivos)</th> <th data-bbox="807 1155 1123 1279">SABER HACER (Procedimientos, recursos procedimentales)</th> <th data-bbox="1123 1155 1425 1279">SABER SER/CONVIVIR (Actitudes, recursos actitudinales)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="560 1279 807 1361"> </td> <td data-bbox="807 1279 1123 1361"> </td> <td data-bbox="1123 1279 1425 1361"> </td> </tr> </tbody> </table>			SABER (conocimientos, recursos cognitivos)	SABER HACER (Procedimientos, recursos procedimentales)	SABER SER/CONVIVIR (Actitudes, recursos actitudinales)			
SABER (conocimientos, recursos cognitivos)	SABER HACER (Procedimientos, recursos procedimentales)	SABER SER/CONVIVIR (Actitudes, recursos actitudinales)							

	<p>Comprender las relaciones entre las necesidades de organizaciones efectivas, en tornos altamente competitivos, y las actividades de recursos humanos.</p> <p>Conocer (Identificar) los factores que dan origen a las distintas formas de administrar a las personas y con resultados igualmente efectivos.</p> <p>Comprender como la Gerencia de Recursos Humanos puede facilitar un cambio en la estrategia y dirección de una organización</p> <p>Conocer las distintas actividades de Recursos Humanos</p> <p>Conocer métodos para capturar información respecto de los recursos humanos</p> <p>Conocer aspectos claves para la innovación en materias de la gestión de recursos humanos</p>	<p>Aplicar y analizar las relaciones entre las necesidades de organizaciones efectivas, en tornos altamente competitivos, y las actividades de recursos humanos.</p> <p>Aplicar, como la Gerencia de Recursos Humanos puede facilitar un cambio en la estrategia y dirección de una organización</p> <p>Crear (Formular) una estrategia de recursos humanos</p> <p>Capturar información respecto de los recursos humanos</p> <p>Identificar un problema de la gestión de los recursos humanos a partir de entrevistas, reuniones, conversaciones</p> <p>Acoger observaciones/dudas asociadas a propuestas de estrategia de recursos humanos</p> <p>Explicar propuestas de solución de almacenamiento de datos en distintos formatos (informes escritos, posters, presentaciones orales, videos, etc.)</p> <p>Aplicar aspectos claves para la innovación en materias de la gestión de recursos humanos</p>	<p>Participar de captura de información respecto de los recursos humanos</p> <p>Participar activamente en entrevistas, reuniones y conversaciones</p> <p>Apreciar las observaciones o dudas asociadas a una propuesta planteada</p> <p>Defender propuestas de solución en distintos formatos (informes escritos, posters, presentaciones orales, videos, etc.)</p> <p>Trabajar colaborativa y proactivamente en equipos de trabajo de pares técnicos</p> <p>Trabajar colaborativa y proactivamente en equipos de trabajo con pares técnicos, no técnicos, superiores técnicos y no técnicos</p> <p>Cumplir con los plazos establecidos para los trabajos encomendados</p>

METODOLOGÍA A UTILIZAR	<p>Clases expositivas y participativas para introducir los conceptos y aspectos cognitivos.</p> <p>Desarrollo de casos realizados por el profesor en clases.</p> <p>Reforzamiento de conceptos con apoyo de ayudante en cátedra</p>																										
EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES	<p>Producto esperado: Comprender los conceptos asociados a la gestión de los recursos humanos</p> <p>Calificación : Las evaluaciones de este módulo se calificarán con una escala de notas de 1.0 a 7.0 cuya equivalencia en niveles de desempeño se representa en la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="593 678 1129 902"> <thead> <tr> <th>Nota</th> <th>Estándares de Desempeño</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.0 - 3.4</td> <td>No recuperable</td> </tr> <tr> <td>3.5 - 3.9</td> <td>Recuperable</td> </tr> <tr> <td>4.0 - 4.9</td> <td>Habilitado Básico</td> </tr> <tr> <td>5.0 - 5.9</td> <td>Habilitado</td> </tr> <tr> <td>6.0 - 7.0</td> <td>Destacado</td> </tr> </tbody> </table> <p>Instrumentos Evaluativos: En la siguiente tabla se detallan los instrumentos con los cuales se evaluará el logro de las competencias y subcompetencias asociadas de cada unidad y sus respectivas ponderaciones.</p> <p>V. EVALUACIÓN</p> <table data-bbox="368 1086 1236 1310"> <tr> <td>RRHH:</td> <td>50% Ponderación Global</td> </tr> <tr> <td>- 1ª Prueba</td> <td>20% Semana de prueba 1</td> </tr> <tr> <td>- 2ª Prueba</td> <td>20% Semana de prueba 2</td> </tr> <tr> <td>- 3ª Prueba</td> <td>20% Semana de prueba 3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(quedan los 5 mejores del semestre!)</td> </tr> <tr> <td>- Controles</td> <td>20% semestre!</td> </tr> <tr> <td>- Trabajo Aplicado</td> <td>20%</td> </tr> </table> <p>NOTA: <i>La aprobación del curso considera que se debe tener promedio azul TANTO en la parte teórica COMO en el Trabajo Aplicado</i></p> <p>Evaluaciones especiales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prueba recuperativa: sólo para aquellos alumnos que de forma justificada hayan faltado a una prueba parcial. • Prueba Opcional: para aquellos alumnos cuyo promedio final no les permita aprobar, pero si sea superior a un 3.5. Su ponderación será de un 30%. 	Nota	Estándares de Desempeño	1.0 - 3.4	No recuperable	3.5 - 3.9	Recuperable	4.0 - 4.9	Habilitado Básico	5.0 - 5.9	Habilitado	6.0 - 7.0	Destacado	RRHH:	50% Ponderación Global	- 1ª Prueba	20% Semana de prueba 1	- 2ª Prueba	20% Semana de prueba 2	- 3ª Prueba	20% Semana de prueba 3		(quedan los 5 mejores del semestre!)	- Controles	20% semestre!	- Trabajo Aplicado	20%
Nota	Estándares de Desempeño																										
1.0 - 3.4	No recuperable																										
3.5 - 3.9	Recuperable																										
4.0 - 4.9	Habilitado Básico																										
5.0 - 5.9	Habilitado																										
6.0 - 7.0	Destacado																										
RRHH:	50% Ponderación Global																										
- 1ª Prueba	20% Semana de prueba 1																										
- 2ª Prueba	20% Semana de prueba 2																										
- 3ª Prueba	20% Semana de prueba 3																										
	(quedan los 5 mejores del semestre!)																										
- Controles	20% semestre!																										
- Trabajo Aplicado	20%																										
REQUERIMIENTOS ESPECIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Los distintos tópicos del curso se discutirán con una perspectiva de estrecha relación con los objetivos de la empresa/negocio. Aún cuando el énfasis en clases será sobre los aspectos gerenciales y estratégicos de recursos humanos, también se requerirá conocer las actividades técnicas específicas de evaluación del desempeño, reclutamiento y selección, compensación y entrenamiento, etc. que son influidas por los objetivos del negocio/empresa y de Recursos Humanos. • Se hará uso de un nuevo enfoque de enseñanza: el método Participant-Centered Learning (PCL). • La esencia de este método es que la carga principal del trabajo recae en el estudiante. Por ello estas instrucciones le permitirán enfrentar de mejor manera esta metodología basada en casos y que le será de utilidad durante el curso y durante 																										

	<p>la carrera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para cada clase lea el caso correspondiente, desarrolle las respuestas a cada pregunta de manera individual y luego, si es posible, trabájelas en grupo SOLO para efectos de discusión. • NO llegue a clases SIN haber resuelto las preguntas y tener opinión PERSONAL fundada para cada una de las interrogantes planteadas para cada caso. SU participación ayudara a un mejor desempeño de la clase y al aprendizaje de la materia. SU falta de dedicación tendrá efectos negativos en sus evaluaciones.
	<p>Bibliografía básica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS William Herther Jr. & Keith Davis 4ª Edicion</i> ▪ Dirección y Gestión de Recursos Humanos Luis Gomez-Mejia, David Balkin & Robert Cardy 3ª Edición, Version Virtual en <i>www.librosite.net</i> ▪ Administración de Recursos Humanos Mondy ▪ Dirección y Administración de Recursos Humanos: Un enfoque de estrategia George Milkovich & John Boudreau 6ª Edición ▪ Código del Trabajo ▪ Lecturas seleccionadas en español e inglés (disponibles en Educandus)