

Trabajo Práctico N° 3.2: “Aplicación de RR.HH.”

Objetivos: Que el alumno logre:

- Comprender la importancia y utilidad que representa para una organización el contar con la Descripción y el Análisis de los cargos.
- Adquirir las habilidades necesarias para elaborar la descripción y el análisis de los cargos de un Área de Sistemas, teniendo presente las funciones de cada área.
- Identificar y comprender los diferentes roles y características de un Equipo Efectivo de Trabajo.

Referencia Temática:

- **Unidad 3: La Administración de Recursos de SI/TI – Subsist. de Aplicación de RR.HH.**
 - *Diseño, Descripción y Análisis de Cargos*
 - *Equipos Efectivos de Trabajo – Roles*

Bibliografía de Referencia:

- CHIAVENATO, Idalberto. **“Administración de Recursos Humanos”**. Editorial McGraw-Hill. 5ª edición. Colombia.
- ROBSON, Wendy. **“Decisiones Estratégicas en Sistemas de Información I”**. Tomo 4, Cap. 9: *Management de recursos de IS*. Colección Management Estratégico de Sistemas de Información. MP Ediciones. 2ª edición. 1999. Argentina.
- ROBBINS, Stephen y COULTER, Mary. **“Administración”**. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. 5ª edición y posteriores. 1996. (Grupos y Equipos Efectivos de Trabajo).
- Materiales de Estudio y Lectura provistos por la Cátedra.

Modalidad de Desarrollo: **Grupal, excepto las consignas indicadas.**

Fecha de Conclusión: 03/06/2020 → **Antes de las 17 hs. SUBIR al CVG la Parte 1.**

Escenario: PODER JUDICIAL DE CHILE (analizado en T.P. 1)

Con el fin de llevar a cabo el Plan Estratégico propuesto, el **Jefe del DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA Y COMPUTACIÓN del P. JUD. Chile** comenzará revisando las funciones definidas para su área y, a partir de allí, analizará y diseñará los cargos necesarios para desempeñar esas funciones.

PARTE 1 – ACTIVIDAD PRE-AÚLICA

Diseño de Cargos: Basándose en todos los elementos de los que disponen a partir de los TPs anteriores (Plan Estratégico, resoluciones propuestas, información relevada en sus investigaciones, materiales en CVG, etc.), y según las pautas que establece Chiavento, **diseñar el cargo de Responsable de Seguridad Informática del PJUD**, y especificarlo en una Descripción y Análisis del Cargo (DyAC) , de acuerdo con la guía disponible en el aula virtual bajo el título “Guía de Perfiles de TI (CESSI, 2014)”.

PARTE 2 – ACTIVIDADES AÚLICAS

1. Según lo analizado en la consigna anterior, y luego de ver el modelo organizacional practicado en la actividad virtual del día (3-6-2020), ajustar la DyAC propuesta en la Parte 1.
2. **Evaluación del Trabajo en Equipo:** Partiendo de los resultados esperados, criterios y niveles de logro especificados en la matriz que se adjunta:
 - a. Efectuar una autoevaluación de su rendimiento personal con respecto al trabajo en equipo para los TPs 2.2, 2.3, 2.4 y 3.1, volcándola a una matriz de Autoevaluación. **(INDIVIDUAL)**
 - b. Evalúe el rendimiento individual de cada uno de sus compañeros de equipo para los TPs 2.2, 2.3, 2.4 y 3.1, elaborando una matriz de Co-evaluación. (Cada integrante es evaluado por el resto de los integrantes. La totalidad de los integrantes debe tener su “co-evaluación”).
 - c. Finalmente, todo el equipo deberá evaluarse en forma general respecto de los objetivos del trabajo, los aprendizajes adquiridos por el equipo, la calidad del trabajo en cuanto a completitud y profundidad, precisión y fundamentación. El equipo establecerá la modalidad de calificación y las escalas o niveles.

| MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA AUTOEVALUACIÓN Y EVALUACIÓN CON SUS PARES (CO-EVALUACIÓN) | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| RESULTADO ESPERADO | CRITERIOS | NIVEL DE LOGRO | | | |
| | | Indiferente (10 <= % <= 50) | Integrado (60 <= % <= 70) | Pre-Líder (75 <= % <= 85) | Líder (85 <= % <= 100) |
| Trabaja de forma cooperativa en cada actividad grupal, respeta los compromisos (tareas y plazos) contraídos con sus pares, asumiendo los resultados y errores en forma compartida. | Orientación a los objetivos. (25%) | No identifica los objetivos, asume lo que el resto del equipo define. No asume su rol. No participa activamente en ideas para alcanzarlos. No hace aportes o los hace en forma pobre. Prioriza sus objetivos particulares. No conoce las actividades de sus pares en el equipo. | Si bien no identifica claramente los objetivos, participa activamente en ideas para alcanzarlos. Asume su rol aunque no en forma autónoma. Comparte información relevante para el trabajo o actividad. Supedita sus objetivos particulares a los del equipo. Conoce las actividades de los otros miembros. | Identifica los objetivos y sugiere ideas y recursos para alcanzarlos Aporta conocimientos. Asume su rol en forma autónoma. Favorece un ambiente de colaboración. Prioriza los objetivos del equipo a los particulares. Conoce las actividades de los otros miembros de los pares, los incentiva a hacer aportes y reconoce públicamente los logros que cada uno alcanza.. | Identifica los objetivos y expresa un plan de acción, orientado a sus pares en cómo lograrlo. Se desenvuelve naturalmente en su rol. Es reconocido como líder por sus pares en determinadas/todas las etapas de las actividades. Se siente altamente identificado con el trabajo en equipo. Interviene como mediador con argumentos claros, reduciendo los enfrentamientos improductivos reencauza al equipo a los objetivos y resultados a lograr. Asigna y hace seguimiento de las actividades de sus pares. |
| | Responsabilidad en las tareas y recursos. (25%) | No cumple con las tareas asignadas. No provee los recursos bajo su responsabilidad. | Cumple con las tareas asignadas y los recursos bajo su responsabilidad. | Cumple con las tareas asignadas y los recursos bajo su responsabilidad y ofrece ayuda a sus pares | Cumple con las tareas asignadas y los recursos bajo su responsabilidad, monitorea avances; ofrece recursos y ayuda a sus pares. |
| | Actitud frente a los errores y los logros. (25%) | Responsabiliza a otro u otros integrantes del equipo por los errores. No manifiesta interés por los logros del equipo. Habla en singular. | Reconoce los errores del equipo pero no enfrenta las situaciones derivadas. Adopta criterios de aquellos que más saben. | Se expresa en plural para reconocer errores o incumplimientos, aunque a veces individualiza sus acciones o aportes. Tiene una actitud abierta a aprender de los otros. | Se expresa naturalmente en plural para expresar dudas, y reconocer errores o incumplimientos. Invita a la reflexión grupal para aprender el error y de las cosas bien hechas.. Hace reconocimientos ante la cátedra de los aportes, ideas y logros de sus pares. |
| | Participación en las reuniones extraáulicas y áulicas. (25%) | No participa de las reuniones extraáulicas. No se integra al grupo en el aula. Se retira en plena actividad o está distraído con objetos o situaciones externas a la reunión. No toma apuntes, ni registra avances. | Participa de las reuniones áulicas de grupo. Participa de la mayoría de las reuniones extraáulicas. Se integra al grupo en el aula Participa de la actividad cuando es necesario, prefiere una actitud de escucha. Registra avances y las consignas que le indican. | Participa de las reuniones áulicas de grupo, integrando a sus pares. Participa de todas las reuniones extraáulicas, recordando agenda y lugar a sus pares. Anima y motiva a los demás. Participa en forma intensa de la actividad, solicitando opiniones, y va registrando los avances. | Planifica y organiza las reuniones extraáulicas y las áulicas. Marca tiempos y centra al equipo en las tareas a realizar y resultados a obtener. Promueve la ayudad mutua para lograr los resultados o metas. Realiza acciones para compensar las insuficiencias o debilidades del equipo o para sostener a sus pares en los momentos de defensa de los trabajos. Evalúa avances y asigna tareas. |