

Instituto Educacional José Hernández
EOI Administración de Recursos Humanos
Profesora: Verónica Riesco
Curso: 5 año Sección: A-B Ciclo: C.O.
Año: 2020



FUNDAMENTACIÓN

Los Recursos Humanos son el conjunto de empleados y colaboradores que trabajan en una empresa u organización. Con este nombre también se denomina al departamento o la persona que se encarga de seleccionar, contratar, formar y retener a los trabajadores de una empresa entre otras funciones.

La labor más básica sería la gestión administrativa tramitando altas y bajas de contratos laborales, nóminas y toda la documentación que genera la relación entre empresa y trabajador.

Una de las tareas del departamento de RR.HH es la de utilizar de la mejor manera posible a los empleados bajo criterios de coste, buen clima de trabajo y desarrollo del potencial humano de cada trabajador. La intención es que el empleado se sienta satisfecho con su trabajo y que se involucre en alcanzar las metas de la empresa.

También se encargaría de la planificación, reclutamiento y selección del personal. Definiendo las necesidades de plantilla de la empresa, estableciendo el perfil profesional para cada puesto de trabajo y reclutando y seleccionando a los candidatos para su ingreso en la organización.

Otra de las ocupaciones habituales sería la elaboración de planes de formación y desarrollo de los trabajadores gestionando cursos de formación para ellos, definiendo el plan de carrera de cada profesional dentro de la compañía.

En cuanto a las relaciones laborales el departamento de RR.HH representa a la empresa en las negociaciones con los trabajadores y establece los horarios de trabajo, vacaciones, retenciones (por impuestos, pensiones y seguros), descuentos, etc. y atiende las consultas de los empleados en todo lo que concierne a su relación con la empresa.

Por ello se proponen los siguientes ejes:

EJE I:

A) El Comportamiento organizacional y la Administración de los Recursos Humanos:

Pautas del comportamiento humano. Los condicionamientos personales. El individuo en la organización. ¿Cómo actúa la empresa? Equipos de trabajo.

B) Liderazgo y tipologías:

Concepto de influencia. Concepto de liderazgo. Estilos de liderazgo. ¿Cómo se lidera al personal de una organización?

C) Motivación del personal para el desempeño de su función:

Motivación. Factores de la motivación. Necesidad. Motivación económica. Satisfacción en el trabajo. ¿Cómo contribuye la dirección a la satisfacción en el trabajo? Empowerment.

EJE II: El Empleo y su importancia:

La importancia del empleo hoy y siempre. La necesidad de contratación personal. Recepción de solicitudes de empleo. Pruebas de idoneidad del solicitante
Entrevistas de selección. Introducción del candidato a la empresa u organización.

EJE III: La Capacitación y la evaluación del Desempeño Laboral:

Capacitación y desarrollo. Formas de llevar a cabo la capacitación. El costo de la capacitación. Hacer entrenamiento interno sobre la búsqueda de talentos y capacitación. Por qué se evalúa? Objetivos de la evaluación. Quién hace la evaluación? Los pasos para evaluar. Modalidades y métodos empleados para evaluar. La entrevista.

EJE IV: Marco Legal y Económico Laboral:

El contrato laboral. Remuneraciones. Clasificación de remuneraciones. El salario.

OBJETIVOS PROCEDIMENTALES

- Analizar e interpretar la realidad actual. Búsqueda de los significados en el diccionario.
- Comprensión de las consignas. Comprender y diferenciar los diferentes tipos de empleos y las características de cada uno de éstos. Reflexionar acerca del marco legal y su práctica.
- Capacidad de manejar el instrumental teórico básico que abarca el campo de los recursos humanos, con el cual podrá generar algunas explicaciones generales a partir de los modelos teóricos desde la perspectiva del comportamiento de los agentes económicos individuales.

METODOLOGÍA

Formas y criterios de evaluación

- Observación Sistemática:

Observación directa diaria y ficha de seguimiento.

- Análisis de la producción de los alumnos:

Escritos y monografías. Trabajos de aplicación y síntesis. Lectura de temas relacionados

Exposición oral. Investigaciones y juegos de simulaciones.

- Intercambios orales con los alumnos:

Diálogo. Entrevistas Puestas en común

- Pruebas específicas:

Objetivas Abiertas: siendo necesaria una síntesis y relación expresada por el alumno a partir de las consignas. Alternativas múltiples y fundamentales. Preguntas y contrapreguntas. Comprensión de texto.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

En cuanto a la atención que merecen todos aquellos alumnos que presentan dificultad a la hora de interpretar o atención de la currícula el docente realiza una adecuación de los contenidos y forma de evaluación respetando el tiempo y espacio del alumno respetando el objetivo general de la asignatura.

La actitud hacia esta virtualidad en los docentes y alumnos se caracteriza por tener una evidente dualidad evidenciada en su lado positivo por la optimización, autonomía y el manejo del tiempo, flexibilización laboral, adecuación y optimización de recursos y espacios, en los cuales la realización de actividades laborales que se generan desde cualquier sitio y/o lugar (social, personal o de diferente distribución geográfica) mostrando una mayor portabilidad y movilidad en cuanto a la realización y la respuesta oportuna a los requerimientos y generando la opción de combinar con otras actividades. En su lado negativo la autonomía, flexibilidad y manejo del tiempo dificulta el control sobre el desarrollo de actividades que incide directamente en los resultados, la intensificación del trabajo, la pérdida de la vida personal, por citar algunas.

BiBLIOGRAFÍA

- ROSENBERG, RAQUEL: “Administración de Recursos Humanos”. Edic. El Ateneo. 1999.
- Apuntes. Apoyaturas visuales: transparencias, cuadros sinópticos, resúmenes.
- Documentos en pdf: Customer Relationship management, Administración de Recursos Humanos de Humberto Ecco.
- pdf: Cualidades de ser un buen líder hoy.
- pdf: El cerebro en forma; Cómo la actividad física está conectada con nuestras emociones y nuestra forma de trabajar.
- pdf: La responsabilidad Social de las Pymes
- pdf: Aprender a Emprender, <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.22.3.389611>
-