

ESCUELA DE FRUTICULTURA Y ENOLOGIA- SEXTO AÑO- TECNOLOGIA DE GESTION.

ESCUELA DE FRUTICULTURA Y ENOLOGÍA.

DOCENTE: Profesora Silvina Martin.

DIRECCION DE CORREO ELECTRONICO: martindereditasilvinanatalia@gmail.com

CURSO: 6to 2da. Nivel Secundario- TURNO Mañana.

ESPECIALIDADES: Tecnología de Alimentos.

Área curricular: TECNOLOGIA DE GESTION.

700027700_EscueladeFruticulturayEnología_6º2ºTM_TecnologíadeGestión_tec_guiaNº9

Guía Pedagógica N°9- Nivel Secundario.

Tema: RECURSOS DE LA EMPRESA.

- I. Recursos materiales: bienes muebles e inmuebles. Clasificación.

VISITA EL SITIO WEB: Bienes Muebles e inmuebles <https://youtu.be/xJFsddhscLK>

ACTIVIDAD 1: RESPONDE:

- a. ¿Qué son los Bienes?
- b. ¿Cómo se clasifican?
- c. Coloca algunos ejemplos (escrito e imagen).

ESCUELA DE FRUTICULTURA Y ENOLOGIA- SEXTO AÑO- TECNOLOGIA DE GESTION.

II. Recursos humanos: proceso, Curriculum vitae, empleo registrado.

INTRODUCCION:

El Recurso Humano dentro de una empresa se reconoce con la sigla: (RRHH). El área de recursos humanos se ocupa de:



BUSQUEDA DE PERSONAL: la búsqueda del personal puede realizarse internamente (dentro de la misma Organización) o externamente en el Mercado.

- a. **EN EL CONTEXTO INTERNO:** La búsqueda dentro de la misma Organización, se produce, generalmente, por medio de ascensos, promociones y traslados.

Buscar personal dentro de la Organización presenta aspectos positivos como: ofrece una excelente señal motivadora a los empleados, o para que se esfuercen en su puesto de trabajo, evita que quieran abandonar la organización, es decir que fomenta su adhesión, resulta menos costoso, reduce el tiempo de adaptación y sociabilización porque el empleado ya conoce la organización.

El lado negativo es que limita las posibilidades de que ingresen ideas renovadoras y nuevos puntos de vista, se corre el riesgo que el empleado ascendido no pueda manejar su nivel de autoridad con sus anteriores compañeros.

ACTIVIDAD 2: Esquematiza las ventajas y desventajas del contexto interno.

- b. **EN EL CONTEXTO EXTERNO:** Podemos indicar las siguientes fuentes de búsqueda:
- Publicación de avisos en diarios, describiendo claramente los requerimientos del puesto de trabajo.
 - Publicaciones en revistas especializadas, en caso de que la búsqueda este orientada a un profesional o técnico específico.
 - Recomendaciones de terceros, como empleados o referentes.
 - Agencias de empleo, se contrata el servicio externo para que organice la búsqueda.
 - Búsqueda en escuelas colegios y universidades: tienen implementados sistemas de búsqueda que permiten ubicar eficazmente el personal requerido por la empresa.
 - Clientes: por medio de contactos con clientes pueden recomendar personas conocidas.

ACTIVIDAD 3: ESQUEMATIZA LAS FUENTES DE BUSQUEDA EXTERNA.



SELECCIÓN DEL PERSONAL: El proceso de selección del personal es aquel en el que se decide si se contratara o no a los candidatos encontrados en la etapa previa de búsqueda.

Como todo proceso, tiene distintas etapas:

- Determinar si el candidato cumple con las competencias mínimas predeterminadas para el puesto de trabajo.
- Evaluar las competencias relativas de los candidatos que pasaron la etapa anterior, por medio de evaluaciones técnicas o psicológicas.
- Asignar un puntaje de evaluaciones efectuadas.
- Decidir a quién ofrecer el puesto en función del puntaje.

ACTIVIDAD 4: ESQUEMATIZA LAS ETAPAS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.

ACTIVIDAD 5: Visita el sitio web: Wikipedia.

- a. Investiga ¿qué es un CV: Curriculum vitae?
- b. Comenta brevemente su formato: que partes lo integran.
- c. Crea una hoja de vida o cv utilizando alguna aplicación. Redacta un Curriculum vitae.
- d. ¿en qué se diferencia un CV a una carta de presentación? ¿en qué casos se utilizan cada una de ellas? Investiga: <https://www.cosasdeeducacion.es/en-que-se-diferencia-un-cv-de-una-carta-de-presentacion/>

DIRECTIVO A CARGO DE LA INSTITUCION: Enólogo Sergio Montero.