



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE

CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL ZONA ATLANTICA

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA: Gestión de Recursos Humanos

CARRERA: Licenciatura en Gestión de Empresas Agropecuarias

CURSO: Cuarto año

ORDENANZA: Plan 0374/11

AÑO: 2023

CUATRIMESTRE: 2°

EQUIPO DE CATEDRA:

PAD Lic. María Emilia Ocampo

1. FUNDAMENTACIÓN

FUNDAMENTACIÓN

La asignatura Gestión de Recursos Humanos se encuentra ubicada en el 4to. Año, segundo cuatrimestre de la Licenciatura en Gestión de Empresas Agropecuarias. Sus correlativos anteriores son: Seminario de Animación rural y Gestión Organizacional. Y sus posteriores son: Economía y Sociología Rural y Gestión del Desarrollo Rural.

La propuesta tiene como finalidad acercar a los alumnos, conocimientos básicos sobre la Gestión estratégica de Recursos Humanos en el marco de la administración de organizaciones modernas. Se abordan conceptos teóricos generales sobre la temática, perspectivas actuales sobre gestión de recursos humanos y en especial las particularidades que presenta esta disciplina en las empresas agropecuarias.

Teniendo presente los cambios operados en los últimos años en el nivel político, económico y socio-cultural, la impronta que ha tomado la Globalización económica y la necesaria búsqueda del trabajo decente en el sector agrícola-ganadero y las transformaciones producidas a partir del contexto sanitario, se hace imprescindible conocer algunos aspectos del empleo rural - con énfasis en el territorio regional y local-, los perfiles ocupacionales-profesionales de los trabajadores dedicados al sector agropecuario, la importancia de la formación y de la capacitación, entre otros, como marco de análisis general para comprender las nuevas tendencias en la gestión de los recursos humanos.

Dadas las características de la empresa agropecuaria, en especial la pequeña y mediana, con una fuerte cultura tradicional de administración y con una composición frecuente de empresa familiar, además de recorrer los diferentes procesos que implica administrar los recursos humanos, se pondrá énfasis en los aspectos de la cultura organizacional que las impregna, las dificultades que enfrentan en cuanto al personal y cómo las corrientes administrativas modernas abordan las nuevas funciones gerenciales necesarias que permitan solucionar problemas de gestión de recursos humanos. La empresa del siglo XXI debe contar con empresarios, administradores y personal capacitado, polivalente y flexible; incorporar nuevas modalidades de trabajo que involucren a los trabajadores en el proceso y resultado de las tareas; conformar una nueva relación laboral que, sin perjudicar al trabajador y a su calidad de vida, se adapte a estilos de organización y de producción basados en la eficiencia y el desempeño del empleado.

2. OBJETIVOS SEGÚN PLAN DE ESTUDIOS

LA ORD. 374/11 no consigna

2.1 OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Que los alumnos sean capaces de:

- Comprender el papel de las personas en las organizaciones, su importancia, posibilidades, limitaciones y perspectivas.
- Identificar y analizar la compleja problemática de la Gestión estratégica de Recursos Humanos en organizaciones modernas y bajo contextos de incertidumbre, especialmente en las empresas agropecuarias.
- Conocer las principales áreas, procesos y aspectos críticos que involucra la Gestión de Recursos Humanos, confrontando y/o integrando las teorías con la práctica administrativa.
- Operar con algunos de los instrumentos fundamentales de la Gestión de Recursos Humanos inherentes a la disciplina.

3. CONTENIDOS SEGÚN PLAN DE ESTUDIOS

Trabajo y empleo. De la etapa agrícola a la etapa post - industrial. El "mundo del trabajo": el contexto, las empresas y los individuos en el sector agropecuario. La gestión de RR.HH. en Empresas Agropecuarias. Políticas y estrategias. La gestión de las estructuras y de los puestos de trabajo. Reclutamiento, selección, ingreso y desvinculación. Evaluación del desempeño. Desarrollo y capacitación. Compensaciones: remuneraciones e incentivos, motivación. Conflicto y liderazgo. Higiene y seguridad laboral. Auditoría y control de RRHH. Perfiles y Estilos de Gerenciamiento de Empresas en este siglo.

4. CONTENIDOS ANALÍTICOS

CONTENIDOS ANALITICOS

UNIDAD 1

Marco conceptual para el análisis de los recursos humanos

- 1.1. Repercusiones del nuevo marco del orden económico-social en el empleo rural y en los trabajadores de las empresas agropecuarias. Principales impactos del Covid 19 en el sector y en la economía familiar. La mano de obra femenina y el trabajo infantil. El paradigma del trabajo decente en el sector.
- 1.2 El trabajo, las personas y la organización. Desafíos, oportunidades y estrategias organizacionales en relación a los recursos humanos. Las transformaciones del trabajo rural. Exigencias internacionales y tendencias en la gestión de recursos humanos en las empresas. Empleabilidad.

UNIDAD 2

Los recursos humanos y la organización

- 2.1. El sistema de recursos humanos. Objetivos y actividades. El área de recursos humanos. Repercusiones en las funciones del personal y su estructura organizacional.
- 2.2. Los componentes del sistema de recursos humanos. Políticas estratégicas y planificación de recursos humanos.

-

UNIDAD 3

Principales procesos e instrumentos de la Gestión de Recursos Humanos

- 3.1. Análisis, descripción y especificación de puestos. Proceso de empleo. Reclutamiento, selección e ingreso.
- 3.2 Evaluación de desempeño de los trabajadores. Objetivos. Ventajas. Métodos y errores. Control y auditoría de recursos humanos.
- 3.3. Compensaciones. Beneficios, incentivos. Motivación. Teorías, modelos. Condiciones y medio ambiente de trabajo.
- 3.4. El conocimiento como soporte de las organizaciones modernas. Capacitación y desarrollo. Planificación y metodologías de capacitación. Determinación de necesidades de capacitación. Gestión por competencias. Análisis de potencial. Planeamiento de carrera.

-

UNIDAD 4

La Dirección de Recursos humanos y los nuevos modelos de gestión empresarial

- 4.1 Desarrollo gerencial. Funciones gerenciales, estilos de dirección de personal. El liderazgo. Nuevas competencias y roles de los gerentes. Comunicaciones, negociación, administración del tiempo.
- 4.2. Responsabilidad social empresarial y recursos humanos en el sector agropecuario. Ética profesional y laboral en el sector agrario. Bioética y medio ambiente.

5. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- ü CHIAVENATO I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Edit. Mc Graw Hill, octava edición, 2007.
- ü GOMEZ MEJIA L. y otros (1988). Gestión de recursos humanos. Ediciones Prentice Hall, España.
- ü DOLAN S. y otros (1999). La Gestión de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. MONTANARO, L (coord.) (2001). Manual sobre derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras rurales, Cinterfor, OIT. Montevideo, Uruguay. Fundamentos de gestión para productores agropecuarios, Publicaciones de Agrogestión, Fundación Chile.
- ü Revista Forrajes y Granos, Agribusiness Journal, Edit. Agro Medios Argentina, Buenos Aires, Argentina. Revista chacra, la red de campo. Disponible en: www.revistachacra.com.ar Revistas especializadas de las universidades nacionales.

-

BIBLIOGRAFÍA POR UNIDAD

UNIDAD N° 1

Punto 1.1.

- 1.1.1. RODGERS, Gerry (2002). El trabajo decente como una meta para la economía global, en Boletín Cinterfor, OIT, N° 153, Págs. 9 a 28, Uruguay.
- 1.1.2. CANO, Alberto. Análisis de la coyuntura Covid 19 en América latina. RIMISP, Centro latinoamericano para el Desarrollo Rural. Julio 2022, N°28. Disponible en: <https://www.rimisp.org/documentos/informes/voces-desde-las-productoras-efectos-del-covid-19-en-la-agricultura-familiar-de-alta-verapaz-y-sacatepequez/>
- 1.1.3. SILVEIRA Sara y MATOSAS Anaclara (2004). Género y economía informal en América Latina. Nuevos retos y respuestas posibles desde las políticas de formación para el trabajo. Boletín Técnico Cinterfor, OIT, N° 155.
- 1.1.4. NEIMAN, Guillermo (2004). Situación y problemática del empleo agropecuario en la Argentina, CONICET, documento presentado en el Primer Foro Nacional de Agricultura Sustentable, Buenos aires.

Punto 1.2.

- 1.2.1. BUXEDAS, Martín (1999). Las transformaciones en el mundo del trabajo y la formación profesional de la población rural en Boletín Cinterfor, N° 145, Uruguay.
- 1.2.2. ALLES, Martha (1998). Empleo. El proceso de selección. Editorial Macchi, Buenos Aires. Cap. 4 págs. 53 a 65.

UNIDAD 2

- 2.1. DOLAN Simon y otros (1999). La Gestión de Recursos Humanos, Edit. Mc Graw Hill. 1999. Capítulo 1: La creciente importancia de la gestión de recursos humanos, Págs. 5 a 23; Capítulo 3: Planificación de recursos humanos, Págs. 53 a 71.
- 2.2. GOMEZ MEJIA L. y otros (1988). Gestión de recursos humanos. Ediciones Prentice Hall, España, págs. 43 a 79.

-

UNIDAD 3

- 3.1, 2 Y 3 CHIAVENATO IDALBERTO (2007). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill, octava edición. Capítulos: 5, 6, 7, 8,9, 10, 12 y 14.
- 3.4 DAGENAIS, F y CALIVA J. Capacitando en el mundo rural por medios digitales, Comunica on line, IICA, edición N° 2.
- 3.4. LAIS, Abramo (1995). Políticas de capacitación y gestión de la mano de obra en un contexto de modernización productiva, ILPES, Chile.

UNIDAD 4

- 4.1. LAZZATI Santiago (1994). Management. Funciones, estilos y desarrollo. Ediciones Macchi, Buenos Aires, 1994.
 - 4.2. LIARTE, Nicolás y ZUAZAGA Marcos. Compromisos del Agro. La responsabilidad social en las empresas agropecuarias. Centro de Ética Empresarial, Universidad Católica de Córdoba, Córdoba, 2004.
 - 4.3. VIDAL, Rafael. Ética y ciencias agrarias, Facultad de Agronomía, Universidad Nacional de la República, Uruguay, 2004. Selección de capítulos específicos de la bibliografía general correspondiente a los temas de la unidad.
- La cátedra podrá incorporar otra bibliografía complementaria en el desarrollo de la asignatura.

Bibliografía de consulta

- CHIAVENATO I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Edit. Mc Graw Hill, octava edición, 2007.

- GOMEZ MEJIA L. y otros (1988). Gestión de recursos humanos. Ediciones Prentice Hall, España.
 - DOLAN S. y otros (1999). La Gestión de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill.
 - MONTANARO, L (coord.) (2001). Manual sobre derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras rurales, Cinterfor, OIT. Montevideo, Uruguay. Fundamentos de gestión para productores agropecuarios, Publicaciones de Agrogestión, Fundación Chile.
 - Revista Forrajes y Granos, Agribusiness Journal, Edit. Agro Medios Argentina, Buenos Aires, Argentina. Revista chacra, la red de campo. Disponible en: www.revistachacra.com.ar
- Revistas especializadas de las universidades nacionales.

6. PROPUESTA METODOLÓGICA

Las clases se desarrollarán de acuerdo a lo establecido en el Plan de Estudios de la carrera con encuentros asincrónicos y sincrónicos en el cuatrimestre junto a las actividades diseñadas para la plataforma digital (Pedco). También se llevarán a cabo clases presenciales con modalidad híbrida.

Con el propósito de profundizar los contenidos teóricos del programa se abordarán los textos seleccionados para cada unidad temática, articulando los marcos conceptuales con actividades de análisis, discusión y reflexión tanto individual como grupal mediante diferentes recursos en el aula virtual. Todo ello, será considerando las particularidades de las empresas del sector rural, la cultura organizacional que las rodea y la problemática de la agricultura familiar en un contexto de cambio e incertidumbre.

Además, se aplicarán diferentes técnicas y herramientas propias de la gestión de recursos humanos y especialmente aquellas pertinentes a los procesos de una gestión estratégica de RRHH, desde la perspectiva del enfoque sistémico, poniendo énfasis en empresas del sector agropecuario, especialmente las Pymes que se destacan en la región.

7. EVALUACIÓN Y CONDICIONES DE ACREDITACIÓN

CONDICIONES DE EVALUACIÓN (ORD. N.º 273/18)

La evaluación será de carácter formativa y acompañará todo el proceso de enseñanza aprendizaje con el propósito de monitorear el mismo y en caso de ser necesario reorientar la toma de decisiones con el fin de adecuar la propuesta didáctica. Se llevará a cabo a través de una estrategia compartida entre el docente y los alumnos en una actitud permanente de interrogación frente al proceso tanto grupal como individual. Para la evaluación del alumno se tendrán en cuenta una serie de indicadores que se describen a continuación:

- Lectura del material bibliográfico.
- Participación en clases con las diferentes modalidades.
- Apropiación de los contenidos y terminología específica del campo disciplinar.
- Presentación en tiempo y forma del Plan de Trabajos Prácticos Obligatorio.
- Aprobación de dos exámenes parciales virtuales e individuales o bien sus recuperatorios.
- Calidad de presentación de todos los trabajos requeridos en el aula virtual y su entrega en tiempo y forma.

CONDICIONES DE ACREDITACIÓN

Según lo establecido en la **Ordenanza N° 273/2018** de la UNCo, la materia se acreditará a través de los distintos sistemas:

- Promocional:** requisitos de acreditación:
 - Cumplimentar el 75 % de asistencia al dictado de clases asincrónicas y sincrónicas.
 - Aprobar dos exámenes parciales con calificaciones de 7 puntos o más.
 - Aprobar el Plan de Trabajos Prácticos obligatorios correspondiente a las distintas unidades temáticas del programa.
 - Aprobar un Coloquio integrador
- Regular:** requisitos de acreditación:
 - Cumplimentar el 75 % de asistencia al dictado de clases asincrónicas.
 - Aprobar dos exámenes parciales con clasificaciones de entre 4 y 7 puntos con opción a exámenes recuperatorios.
 - Aprobar el Plan de Trabajos Prácticos obligatorios correspondiente a las distintas unidades temáticas del programa.
 - Aprobar un examen final de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Nacional del Comahue.
- Libre:** Requisitos de aprobación:
 - Se sugiere la consulta con el equipo de cátedra para una mejor orientación.
 - Aprobar un examen final escrito y oral de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Nacional del Comahue.

8. PARCIALES, RECUPERATORIOS Y COLOQUIOS

CONDICIONES DE EVALUACIÓN (ORD. N.º 273/18)

La evaluación será de carácter formativa y acompañará todo el proceso de enseñanza aprendizaje con el propósito de monitorear el mismo y en caso de ser necesario reorientar la toma de decisiones con el fin de adecuar la propuesta didáctica. Se llevará a cabo a través de una estrategia compartida entre el docente y los alumnos en una actitud permanente de interrogación frente al proceso tanto grupal como individual. Para la evaluación del alumno se tendrán en cuenta una serie de indicadores que se describen a continuación:

- Lectura del material bibliográfico.
- Participación en clases con las diferentes modalidades.
- Apropiación de los contenidos y terminología específica del campo disciplinar.
- Presentación en tiempo y forma del Plan de Trabajos Prácticos Obligatorio.
- Aprobación de dos exámenes parciales virtuales e individuales o bien sus recuperatorios.
- Calidad de presentación de todos los trabajos requeridos en el aula virtual y su entrega en tiempo y forma.

CONDICIONES DE ACREDITACIÓN

Según lo establecido en la **Ordenanza N° 273/2018** de la UNCo, la materia se acreditará a través de los distintos sistemas:

- a) **Promocional:** requisitos de acreditación:
 - Cumplimentar el 75 % de asistencia al dictado de clases asincrónicas y sincrónicas.
 - Aprobar dos exámenes parciales con calificaciones de 7 puntos o más.
 - Aprobar el Plan de Trabajos Prácticos obligatorios correspondiente a las distintas unidades temáticas del programa.
 - Aprobar un Coloquio integrador
- b) **Regular:** requisitos de acreditación:
 - Cumplimentar el 75 % de asistencia al dictado de clases asincrónicas.
 - Aprobar dos exámenes parciales con clasificaciones de entre 4 y 7 puntos con opción a exámenes recuperatorios.
 - Aprobar el Plan de Trabajos Prácticos obligatorios correspondiente a las distintas unidades temáticas del programa.
 - Aprobar un examen final de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Nacional del Comahue.
- c) **Libre:** Requisitos de aprobación:
 - Se sugiere la consulta con el equipo de cátedra para una mejor orientación.
 - Aprobar un examen final escrito y oral de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Nacional del Comahue.

9. DISTRIBUCIÓN HORARIA

Modalidad	Minutos *	Porcentaje
Presencialidad en el establecimiento	0	0%
Presencialidad remota	300	100%
EAD Asincronica - PEDCO	0	0%

* Minutos de dictado semanal

Observaciones

--

10. CRONOGRAMA TENTATIVO

-		
<u>DISTRIBUCIÓN HORARIA</u>		
Inicio de clases: jueves 10 de agosto 2023.		
Finalización: 23 de noviembre de 2022.		
Dictado de la asignatura: miércoles y jueves de 16 a 18hs.		
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
Fechas	TEMAS	BIBLIOGRAFÍA
10 de agosto	Presentación de la asignatura	Programa de cátedra 2021
10/08 al 7/09	UNIDAD I	
14 de septiembre	UNIDAD II	
14/9 al 5/10		
5 de octubre	1er. PARCIAL	UNIDADES I y II
12/10 al 1/11	UNIDAD III	
2/11 al 8/11	UNIDAD IV	
9 de noviembre	2do. PARCIAL	UNIDADES III Y IV
16 de noviembre	Recuperatorios del 1er. y 2do. PARCIAL	
23 de noviembre	Coloquio Integrador	

11. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES

No previstas

Firma del responsable
Aclaración MARIA EMILIA OCAMPO
Cargo PROFESORA ADJUNTA REGULAR

Viedma, 3 de agosto del 2023

Lugar y fecha de entrega