



<i>CARRERA</i>	LICENCIATURA EN ADMINISTRACION RURAL		
<i>Asignatura</i>	Gestión de Recursos Humanos	<i>Nivel</i>	4
<i>Departamento</i>	LICENCIATURA EN ADMINISTRACION RURAL		
<i>Plan de Estudios</i>	2003	<i>Régimen de cursado</i>	<i>Cuatrimestral</i>
	<i>Carga horaria semanal</i>		6
	<i>Carga horaria total de la asignatura</i>		96 Hs
<i>Área</i>	CIENCIAS HUMANAS		
	% de horas del área en la carrera		33,33
	% de horas de la asignatura en el área		7,5
<i>Ciclo Académico</i>	2026	<i>Config. Parcial:</i>	15
<i>Profesor</i>	Mg. Romina Dutto	<i>J.T.P.</i>	

PLANIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

FUNDAMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

La Gestión de los Recursos Humanos trata de comprender y analizar todos los factores que inciden en el funcionamiento, comportamiento y transformación de las diferentes organizaciones, como también a mejorar los diferentes aspectos de la gestión para que repercutan positivamente tanto en las actividades personales como en las productivas.

El enfoque de la asignatura parte del reconocimiento de que todas las acciones humanas están vinculadas con el entorno social, económico y cultural, tanto del lugar geográfico como del momento histórico en que se sitúa su análisis. La temática de la gestión de los recursos humanos se enmarcará, tanto en los aspectos teóricos como prácticos, en las organizaciones de producción agropecuaria de diferentes tipos, explotaciones rurales o empresas agroindustriales, situadas contextualmente.

El conocimiento de los procesos económicos y sociales producidos por los fenómenos que afectan al mundo en su totalidad, serán considerados en la cátedra para la comprensión de cómo se han producido las transformaciones, tanto en nuevas formas de organización social como en la consecuente reestructuración de las relaciones sociales visibles en la nueva articulación entre economía y política. Estos cambios han transformado también la situación del agro argentino en la desarticulación de la estructura agraria tradicional (reducción de unidades pequeñas y medianas



de producción) y su reemplazo por una nueva estructura productiva de la región pampeana, marcada por la concentración económica (SVAMPA, 2006). Este proceso reconfiguró el perfil empresarial tanto en la explotación rural como de las empresas agroindustriales.

La elaboración del Trabajo Integrador Final permitirá, a la vez que se introducen en las técnicas de investigación social, reconocer todos los aspectos señalados anteriormente en la organización donde desarrollarán su propuesta de diagnóstico institucional de la gestión de RRHH de dicha organización. Esta metodología permitirá a los alumnos el reconocimiento de un futuro espacio laboral como así también la integración de conocimientos.

OBJETIVOS

Que el alumno sepa comprender los aspectos psicológicos y sociales del comportamiento de las personas en las organizaciones, la motivación, la satisfacción de necesidades, la comunicación, el supervisor, el líder y la formación de grupos efectivos, el trabajo en equipo, en las empresas agropecuarias y agro industriales.

CONTENIDOS

Para los diferentes ejes temáticos desarrollados en la cátedra se abarcarán contenidos conceptuales, planteados de manera tal que permitan desarrollar conocimientos y principios para acceder al aprendizaje e interpretación la gestión de los recursos humanos.

Unidad N° 1: Introducción

Aporte teóricos- metodológicos de los paradigmas de las ciencias sociales y naturales en los estudios de las relaciones humanas.

Evolución de la organización del trabajo: de la Revolución Industrial a la actualidad. Principales teorías organizadoras y escuelas: Taylor, Mayo, Fayol, Herzberg, Mc Gregor, otros.

Unidad N° 2: SISTEMAS, FUNCIONES Y PROCESOS DE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

La organización. Organizaciones rurales. Las funciones de la gestión de recursos humanos. Grupos, organización e institución. El sujeto en la organización. La relación grupo-organización.

La ubicación de Recursos Humanos en la estructura de la organización. Las funciones propias y compartidas con la línea. Problemas y desafíos actuales de la gestión de Recursos Humanos. Cultura y Clima organizacional.

Unidad N° 3: La Comunicación.

El proceso de la comunicación. Funciones. Diferentes modelos.



Los procesos básicos del emisor y receptor. Codificación y decodificación.
Las distorsiones en la comunicación.
Las políticas de comunicación en las organizaciones.

Unidad N° 4: Percepción, motivación y liderazgo.

La percepción: su valor. Temas actuales referidos a la percepción.

La motivación:

Teoría de las necesidades de Maslow.

Teorías Actuales.

Liderazgo: Naturaleza del liderazgo. Diferentes tipos de líderes.

Liderazgo y Motivación.

Unidad 5: Gestión del desarrollo organizacional y del talento humano.

La gestión de los recursos humanos.

Descripción de puestos.

Proceso de inducción.

Proceso de Selección, capacitación y remuneración del personal. Entrevista de trabajo.

Plan de capacitación.

Evaluación de desempeño.

Análisis de casos.

Unidad 6: TRABAJO INTEGRADOR FINAL

El trabajo final consistirá en la presentación de un informe monográfico referido a “Diagnostico del área de Recursos Humanos

en una organización relacionada con el sector rural”.

El informe debe incluir los aspectos teóricos que están presentes en una empresa de carácter agropecuaria o agroindustrial.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Actividades teóricas:

Exposición de los contenidos temáticos mediante desarrollos teóricos y aplicaciones prácticas.

Estimular la participación de los alumnos realizando consultas permanentes a los mismos de los temas desarrollados o analizados con anterioridad.

Actividades prácticas:

Resolución de problemas en el aula. Análisis de casos relacionados a la temática. Materiales curriculares (recursos): Pizarrón, presentación de diapositivas. Dinámicas grupales. Roll play.



FORMACIÓN PRÁCTICA

El eje temático de la materia consiste en que, al llegar al fin del ciclo, el estudiante sea capaz de asesorar al empresario rural para la toma de decisiones en materia de gestión de RR.HH.

También debe valorar la necesidad de que sus conocimientos deben ser utilizados para el bien de la comunidad.

Ámbito de realización:

Aula.

Actividades a desarrollar:

Planteamiento de una situación real de asesoramiento empresarial a través del Diagnóstico Institucional de los recursos humanos de una empresa del sector agropecuario: láctea, de comercio, de productos agropecuarios, de prestación de bienes y servicios entre otros.

Momentos:

La evaluación se realizará mediante el diagnóstico inicial, la participación en clases y trabajos grupales, y también actitudes frente al estudio y cumplimiento de tareas. Análisis de desempeño en resolución de trabajos prácticos.

Instrumentos:

Guías para la resolución de problemas, lecturas, estudios de casos y juegos de aprendizaje correspondientes a cada unidad de la asignatura.

Horario de consulta: Se consensuará con los alumnos el primer día de clases.

EVALUACIÓN

Evaluación Final

La evaluación final consiste en la realización de dos exámenes parciales aprobados y un recuperatorio.

Trabajo Final Integrador presentado en grupo. Es el trabajo que presenta el Diagnóstico en la gestión de RR.HH de una empresa rural.

Evaluación de seguimiento

Momentos:



Diagnóstico Inicial

Final de unidad

Integradora

Criterios de:

A) Aprobación no directa: Los alumnos deberán:

I. Aprobar los dos exámenes parciales previstos con una nota igual o superior a 6 (seis), que equivale al 60 % de las respuestas correctas del parcial.

II. Superar el porcentaje mínimo de asistencia a clase que fija la Facultad.

III. Aprobar el Trabajo práctico integrador con una nota igual o superior a 6 (seis).

IV. Se contempla la posibilidad de un recuperatorio si en las evaluaciones no hubiera superado el nivel mínimo necesario por las reglamentaciones de la UTN.

B) Aprobación directa:

Los alumnos podrán acceder a la aprobación directa de la materia, cuando en todas las instancias evaluatorias obtuviere una calificación de 8 (ocho) o superior y con la posibilidad de recuperar una de las instancias evaluativas.

Y aprobar el Trabajo práctico integrador con una nota igual o superior a 8 (ocho).

Bibliografía:

a) Obligatoria o básica:

- ALLES, Martha (2005): "Dirección Estratégica de Recursos Humanos". Editorial Gránica. Buenos Aires.
- ALLES, Martha (2004): "Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. CASOS". Editorial Gránica. Buenos Aires.
- AQUINO, Jorge, VOLA, Roberto y otros (2004): "Recursos Humanos": 3ª edición. Editorial Macchi. Buenos Aires.
- CASTORIADIS, Cornelius (2002): "El imaginario social instituyente". Tusquets Editores. Barcelona.

- DURKHEIM, Emile(1982). “Las reglas del método sociológico”. Shapire. Buenos Aires.
- GALAFFASI, Guido –compilador (2004): “El campo diverso. Enfoques y perspectivas de la Argentina agraria del siglo XX”: Universidad Nacional de Quilmes.
- GIACARRA, Norma y TEUBAL, Miguel (2005): “El campo argentino en la encrucijada. Estrategias y resistencias sociales. Ecos en la ciudad”. Alianza Editorial. Buenos Aires.
- Lista, Carlos (1992) “Cuadernos de Sociología 1”. Editorial Aten
- HSIEH TONY (2010): “Delivering Happiness: ¿Cómo hacer felices a tus empleados y duplicar tus beneficios?”. Profit Editorial.
- MARX, Carlos y ENGELS, Federico (1999): “El Manifiesto Comunista”. Editorial CS Ediciones. Bs As.
- MARROQUIN PEREZ, A y VILLA SANCHEZ, a (1998): “La comunicación interpersonal. Medición y estrategias para su desarrollo”. Ed. Tusquet. Barcelona
- ROBBINS, Stephen (2001): “Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias, aplicaciones”. Editorial Prentice Hall.
- SCHVARSTEIN, Leonardo (2006): “Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos aportes”. Editorial Paidós. 1ª reimpresión. Buenos Aires.
- SCHVARSTEIN, Leonardo (2004): La inteligencia social de las organizaciones. Editorial Paidós Trama. Buenos Aires.
- SCHLEMENSON, Aldo (2002): “La estrategia del talento. Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis”. 1ª edición. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- SCHVARSTEIN, Leonardo (2004): “Diseño de Organizaciones. Tensiones y paradojas”. 2ª reimpresión. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- VILLANUEVA, Ernesto (1997): “Empleo y globalización. La nueva cuestión social en la Argentina”: Universidad Nacional de Quilmes.
- WATZLAWICK, Paul y otros (2002): “Teoría de la comunicación humana. Interacciones, patologías y paradojas”. Editorial Herder. Barcelona.
- WEBER, Max (1969): “Economía y Sociedad”. Fondo de Cultura Económica. México.
- WEBER, Max (1972): La ética protestante y el espíritu del capitalismo.

▪ Cronograma estimado de clases.

FECHA	TEMA	OBSERVACIONES
10/08/2026	Presentación de la materia. Programa de actividades. Diferentes instancias evaluativas. Los recursos humanos.	Entrega del Programa, exposición, charla e intercambio de ideas asociadas con la materia y temas de actualidad y la relación con la profesión
11/08/2026	Abordajes metodológicos de las	Se trabaja en las características de las



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL VILLA MARIA

	Ciencias Sociales	metodologías cuantitativas y cualitativas. Esquematización de conceptos
18/08/2026	Elementos para abordar un Diagnóstico organizacional. Comienzo de desarrollo de trabajo practico integral.	Exposición teórica. Presentación de las variables que intervienen en el trabajo final realizar por el grupo integrando estas dimensiones.
24/08/2026	Evolución de la organización del trabajo: de la Revolución Industrial a la actualidad. Principales teorías organizadoras y escuelas: Taylor, Mayo, Fayol, Herzberg, Mc Gregor, otros.	Abordaje teórico- introductorio de los temas ejes de la materia. Presentación de empresa e integrantes del trabajo final integrador.
25/08/2026	Organización, instituciones y grupos. Organización rural	Trabajo práctico: guía de reflexión.
31/08/2026	La ubicación de Recursos Humanos en la estructura de la organización. Las funciones propias y compartidas con la línea. Problemas y desafíos actuales de la gestión de Recursos Humanos.	Abordaje teórico- introductorio de los temas ejes de la materia
01/09/2026	El Sujeto en la organización.	Clase teórica. Explicitación del abordaje teórico
07/09/2026	El Sujeto en las organizaciones: el enfoque de la Psicología Social. La personalidad.	Enfoque teórico: explicitación. Distintas posturas. Su importancia en La materia y en los recursos humanos.
08/09/2026	El grupo en los recursos humanos. Integración de las personas.	Diferentes modalidades. Trabajos grupales. Observación de grupos.
14/09/2026	Las instituciones La organización y las Instituciones Problemas y desafíos actuales de la gestión de Recursos Humanos	Las Instituciones como integración de personas y grupos: Trabajos teóricos-prácticos
15/09/2026	Cultura y Clima organizacional.	Implicancias. Integración. Trabajos prácticos. Trabajo de los conceptos con identificación de ellos en la realidad cotidiana Cultura: Su importancia en La materia y en los recursos humanos.
21/09/2026	REPASO PARCIAL	
22/09/2026	PARCIAL 1	
28/09/2026	La Comunicación.	Aspectos teóricos. Teorías. Importancia en la organización
29/09/2026	La comunicación	Clase práctica. Trabajo en grupo. Dramatizaciones ENTREGA DE PRIMER AVANCE TRABAJO INTEGRADOR- HASTA MARCO TEORICO
05/10/2026	Percepción. Motivación. Clase teórica: Importancia. Teorías de la motivación tradicionales y actuales	Clase teórica: trabajo en grupo: análisis y reflexión. Avances de Trabajo practico integrador.
06/10/2026	La motivación en las organizaciones	Clase teórica: trabajo en grupo: análisis y reflexión. Avances de Trabajo practico integrador.
13/10/2026	Liderazgo.	Clase teórica. Teorías. La importancia del liderazgo en las organizaciones.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL VILLA MARIA

		Juego de roles. Presentación de casos
19/10/2026	Liderazgo. Conflicto. Negociación.	Clase teórico-práctica. Juego de roles. Análisis de casos donde se analizan el conflicto y la negociación en la empresa. Avances de Trabajo practico integrador.
20/10/2026	La gestión de los recursos humanos. Especificaciones de puestos. Descripción de puestos.	Clase teórico-practica
26/10/2026	Proceso de inducción.	Clase teórico-practica
27/10/2026	Proceso de Selección.	Clase teórico-practica
02/11/2026	Entrevista de trabajo	Juego de roles.
03/11/2026	Revisión avances TPI	
09/11/2026	Repaso parcial	
10/11/2026	PARCIAL 2	ENTREGA SEGUNDO AVANCE DELTPI. TODO
16/11/2026	Consultas y repaso recuperatorio	
17/11/2026	RECUPERATORIO	
24/11/2026	Presentación Trabajo Final y cierre materia.	Entrega del Trabajo integral