



Expte.FCA-1053920-21

ESPERANZA, 9 de agosto de 2021

**VISTA** estas actuaciones en las que la Mgs. María Isabel CATIGNANI eleva la Planificación 2021 de la asignatura optativa “Administración de los recursos humanos”, correspondiente a la carrera de Ingeniería Agronómica de esta Facultad,

**CONSIDERANDO**

QUE cuenta con el aval del Departamento de Ciencias Sociales y el informe técnico realizado por la Dirección de la Carrera de Ingeniería Agronómica,

QUE la presente se ajusta a lo dispuesto en los artículos 11° a 13° del Reglamento de la carrera de Grado de la Facultad aprobado por Res de Decano n° 449/13,

**POR ELLO** y teniendo en cuenta lo aconsejado por la Comisión de Enseñanza, como así también lo acordado en sesión ordinaria del día 7 de junio del año en curso,

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º:** Aprobar la Planificación 2021 de la asignatura optativa “Administración de los recursos humanos” de la carrera de Ingeniería Agronómica de esta Facultad, que como anexo forma parte integrante de la presente.

**ARTICULO 2º:** Inscribase, comuníquese. Notifíquese a la responsable de la asignatura, al Director de Carrera de Ingeniería Agronómica y a la Directora del Departamento de Ciencias Sociales. Cumplido archívese.

**RESOLUCIÓN “C.D.” n° 314**



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD\_FCA-1053920-21\_314** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

\*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.



**ANEXO Res. CD n° 314/21**

**PLANIFICACION DE ASIGNATURA**

**AÑO ACADÉMICO 2021**

**Asignatura: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

**Carga Horaria Total: 50 horas**

**a) Objetivos del aprendizaje**

Para la carrera de Ingeniería Agronómica, los objetivos de aprendizaje y contenidos mínimos de la asignatura según el Plan de Estudio vigente son los que siguen:

- Conocer los principios de la gestión de los recursos humanos en empresas, especialmente en empresas agropecuarias.
- Conocer y aplicar las técnicas básicas de dirección de Recursos Humanos.
- Comprender la complejidad e importancia de los Recursos Humanos para el logro de éxito o fracaso de las organizaciones
- Incorporar a su léxico la terminología específica.
- Conocer bibliografía específica.
- Conocer y poder participar en las principales funciones del área de RRHH: contratación, desarrollo de personas, administración de remuneración
- Apreciar la significación de incorporar a sus conocimientos técnicos específicos elementos del área de recursos humanos para facilitar su posterior desempeño profesional.

**b) Contenidos:**

**b.1. Programa analítico**

**Programa analítico**

**Unidad 1: El capital humano en las organizaciones y su administración.**

El papel estratégico de la administración de los Recursos Humanos. El proceso de gerencia y administración de los recursos: actividades que comprenden.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD\_FCA-1053920-21\_314** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

\*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.



Expte.FCA-1053920-21

Modelos de planificación: estratégicos, tácticos y operativos. Principios, políticas, prácticas de recursos humanos y su impacto en el clima organizacional. Las personas como fuente de valor para las empresas. Las generaciones en la empresa. Nuevos desafíos en la gestión del capital humano.

## **Unidad 2: Estructura organizacional. Análisis y descripción de puestos**

Estructura organizacional: Conceptos, elementos, diseño estructural, diseños comunes y nuevas opciones de diseño.

Análisis, descripción y modelos del diseño de puestos. Métodos y procesos para la descripción de puestos.

## **Unidad 3: Planificación de RRHH**

### **3.1 Reclutamiento, Selección e Inducción de los Recursos Humanos.**

Reclutamiento del personal. Conceptos de reclutamiento. Reclutamiento interno y externo. ¿Cómo reclutan las empresas? El concepto de selección de personal. Bases de la selección de personal. Pruebas de selección. La participación de la línea y de la función de staff. El proceso de selección de persona

### **3.2 Evaluación de Desempeño**

Conceptos de evaluación del desempeño. ¿Quién debe evaluar el desempeño? Métodos y procesos de evaluación de desempeño. Administración del desempeño.

### **3.3 Capacitación y Desarrollo.**

Capacitación. Diagnóstico de las necesidades de capacitación. Diseño de un programa de capacitación. Tipos de capacitación. Evaluación de los resultados de la capacitación. Desarrollo de las personas y la organización.

### **3.4 Compensaciones (Evaluación de puestos y gestión de las compensaciones)**

Las compensaciones en las organizaciones. Principios básicos. Evaluación de puestos. Categorización. Política Salarial. Programas de incentivos. Remuneración fija y variable. Prestaciones y servicios. Tipos de prestaciones. Planes de prestaciones.

## **Unidad 4: Calidad de vida en el trabajo. Administración del estrés.**





Expte.FCA-1053920-21

Calidad de vida en el trabajo. Trabajo Humanizado. Diseño del trabajo. Dimensiones centrales del trabajo. ¿Qué es el estrés? Síntomas y causas. Diversas personalidades. Procedimientos para reducir la tensión. ¿Cómo manejar el estrés en el trabajo?

## **b.2. Programa de trabajos prácticos**

Programa de trabajos prácticos

Este programa consta de los siguientes trabajos prácticos:

Trabajo Práctico N° 1: Administración de los Recursos Humanos.

Trabajo Práctico N° 2: Análisis y descripción de puestos.

Trabajo Práctico N° 3: Reclutamiento, Selección e Inducción de los Recursos Humanos.

Trabajo Práctico N° 4: Evaluación de Desempeño.

Trabajo Práctico N° 5: Capacitación y Desarrollo.

Trabajo Práctico N° 6: Evaluación de puestos y gestión de las compensaciones.

Trabajo Práctico N° 7: Herramientas de calidad de vida en el trabajo.

## **c) Bibliografía básica y complementaria recomendada.**

### **c.1. Bibliografía básica**

CHIAVENATO, I. Gestión del talento humano. 3ra ed. Mc Graw Hill. 2008. Capítulos 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12 y 13.

GUIZAR MONTUFAR, R. Desarrollo Organizacional. 2da ed. Mc Graw Hill, 2004. Capítulo 10 y 13

ROBBINS, S., JUDGE, T. Comportamiento Organizacional. 13ra ed. Pearson, Prentice Hall, 2009. Capítulo 16: Fundamentos de la estructura organizacional

MAINA, M.; CASTIGNANI, M. I.; OSAN, O.; ACOSTA, L.; TRAVADELO, M.; ROSSLER, N.; SUERO, M.; BRIZI, M.C. 2014. Gestión del Capital Humano en empresas agropecuarias. Ficha de Cátedra Administración de Organizaciones, Facultad de Ciencias Agrarias, UNL.

Master en negocios: capital humano: las personas son lo más importante: pero ¿quiénes, cómo, cuándo y cuánto? Compilado por Manuel Sbdar. 1ra ed. Buenos Aires: Arte Gráfico Editorial Argentino, 2009. Capítulo 1: La función de recursos humanos: misión evolución y perspectivas. Capítulo 2: Diseñando una estrategia de recursos humanos.

MOLINARI, P. Turbulencia generacional. Molinari. 1ra ed. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial, 2011.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD\_FCA-1053920-21\_314** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

\*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.



### **c.2. Complementaria recomendada:**

- ALLES, M.A. Desarrollo del talento humano. Buenos Aires: Garnica, 2010 (2º edición). 400p. ISBN 978-950-641-527-3.
- ALLES, M. Desempeños por competencia. Evaluación de 360°. Ediciones Garnica S.A. 2012.
- DOLAN, S., JACKSON, S., VALLE CABRERA, R., SCHULER, R. La gestión de los Recursos Humanos. Preparando Profesionales para el Siglo XXI. 2da ed. McGraw-Hill, 2003.
- MARISTANY, J. Administración de Recursos Humanos. Pearson Education. Mexico. 2007. 464p. Cap. 2,8, 12, 17, 18,19, 21, 22.
- SENGE, P. La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Edición Garnica S.A. 2005.
- SENGE, P. La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Ediciones Garnica S.A. 2007.

### **d) Recursos humanos.**

Docente Responsable de la asignatura:

- María Isabel Castignani: Prof. Titular. Dedicación Exclusiva. Ingeniera Agrónoma (Universidad Nacional del Litoral), Magíster en Economía Agraria (Pontificia Universidad Católica de Chile).

Cuerpo Docente:

- Osan, Oscar. Prof. Titular. Dedicación Exclusiva. Ingeniero Agrónomo (Universidad Nacional del Litoral), Magíster en Economía Agraria (Pontificia Universidad Católica de Chile).

- Noelia Rossler: Jefa de trabajos prácticos (JTP). Dedicación Exclusiva. Ingeniera Agrónoma, (Universidad Nacional del Litoral), Magister Scientiae en Agroeconomía (Universidad Nacional de Mar del Plata).

- Mariela Analía Maina: Jefa de trabajos prácticos (JTP). Dedicación Exclusiva. Ingeniera Agrónoma, (Universidad Nacional del Litoral), Master en Administración de Empresas (Universidad Nacional del Litoral) (Universidad Nacional del Litoral)

- Larisa Acosta. Ayudante de cátedra. Dedicación Semi-Exclusiva. Licenciada en Recursos Humanos, Máster en Dirección Estratégica de Empresas Familiares (Universidad Europea Miguel de Cervantes).

### **e) Cronograma por semana para el desarrollo de la asignatura bajo la modalidad virtual**

Todas las actividades planteadas serán desarrolladas por el equipo docente y el desarrollo de los temas va acompañado de las actividades correspondientes.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD\_FCA-1053920-21\_314** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

\*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.



\*Semanas sugeridas de cursado: del 5 al 23 de abril de 2021.

Semana	Actividad *	Temario (Tema / Unidad)	Responsable
1	Taller	Unidad 1: El capital humano en las organizaciones y su administración. Trabajo Práctico N° 1	Equipo Docente
1	Taller	Unidad 2: Estructura organizacional. Análisis y descripción de puestos Trabajo Práctico N° 2	Equipo Docente
2	Taller	Unidad 3. Planificación de RRHH. 3.1. Reclutamiento, Selección e Inducción de los Recursos Humanos. Trabajo Práctico N° 3	Equipo Docente
2	Taller	3.2. Evaluación de Desempeño. Trabajo Práctico N° 4	Equipo Docente
2	Taller	3.3. Capacitación y Desarrollo. Trabajo Práctico N° 5	Equipo Docente
3	Taller	3.4 Compensaciones (Evaluación de puestos y gestión de las compensaciones). Trabajo Práctico N° 6	Equipo Docente
3	Taller	Unidad 4. Calidad de vida en el trabajo. Administración del estrés. Trabajo Práctico N° 7	Equipo Docente
3	Evaluación integradora		Equipo docente



Valide la firma de este documento digital con el código RDCD\_FCA-1053920-21\_314 accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

\*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.



#### **f) Estrategias de enseñanza-aprendizaje a emplear.**

Se proponen las siguientes estrategias de intervención pedagógica para el cursado virtual, donde semanalmente se contempla el desarrollo de conceptos teóricos y actividades prácticas:

- Para el desarrollo de los conceptos teóricos se trabajará con mapas conceptuales, exposición por parte de los docentes a través videoconferencias, videos y links direccionados a sitios de interés (casos, entrevistas, revistas, etc). Esto se complementa con material de lectura.
- Las actividades prácticas se encuentran vinculadas a los contenidos desarrollados previamente. Se realizarán en forma individual o grupal de acuerdo con el tema. Para llevarlas a cabo se hará uso de las diferentes actividades disponibles en el entorno virtual, como ser foros de debate, tareas, wiki, entre otras y de los recursos disponibles en línea (Web 2.0) del tipo pizarras colaborativas (padlet, SoundCloud, Voicethread, etc.). Además, se llevarán a cabo encuentros por videoconferencia (zoom, webex, entre otros) para revisar las resoluciones de las actividades, analizar diversos artículos de revistas especializadas que apliquen los conceptos vistos, a fin de afianzar la interpretación de los resultados y generación de un espacio de consultas.
- Actividad práctica integradora: A través de un caso de estudio, se planea una evaluación en la cual deberán resolver situaciones puntuales en las cuales el alumno deberá aplicar todo lo visto en el cursado, tanto en la parte teórica como práctica.

#### **g) Tipo y número de evaluaciones parciales exigidas durante el cursado.**

El desarrollo de la asignatura comprende dos tipos de evaluaciones, formativa y sumativa.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD\_FCA-1053920-21\_314** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

\*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.



Expte.FCA-1053920-21

La evaluación formativa se realizará, en forma individual o grupal, según la situación. Se contempla el uso de dos recursos disponibles en la web 2.0 o en el entorno virtual:

- Cuestionarios y/o lecciones online de autocorrección, a través del entorno virtual, y de resolución individual.
- Tareas con la entrega de trabajos prácticos, herramientas colaborativas (wikis, pizarras colaborativas) a través del entorno virtual.

La evaluación sumativa comprende:

- Evaluación integradora: el objetivo de este es la aplicación de los contenidos de la asignatura a un estudio de caso. Se realizará a través del entorno, en el que se presentará un caso de estudio y un cuestionario de preguntas referidas al mismo.

#### **h) Requisitos para el cursado**

Tener regularizadas las siguientes asignaturas: Administración de Organizaciones

#### **i) Exigencias para obtener la regularidad o promoción parcial o total, incluyendo criterios de calificación.**

##### **i.1. Requisitos para regularizar:**

Para acceder a la condición de regular el alumno deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Asistencia a las actividades previstas on line o a través de videoconferencias
- Todas las evaluaciones de actividades prácticas propuestas aprobadas.

##### **i.2. Requisitos para promocionar:**

- Para acceder a la condición de promoción el alumno deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Asistencia a las actividades previstas on line o a través de videoconferencias
- Todas las evaluaciones de actividades prácticas propuestas aprobadas.
- Evaluación integradora aprobada con el 60%. Tendrá opción a recuperarla en caso de que no apruebe en la primera instancia.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD\_FCA-1053920-21\_314** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

\*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.





Expte.FCA-1053920-21

El alumno que no haya completado los requisitos mencionados previamente quedará con la condición de libre.

**j) Modalidad de los exámenes finales para alumnos regulares, libres y oyentes, incluyendo programa de examen si correspondiera.**

**j.1. Alumnos regulares**

Este alumno deberá resolver a través del entrono un cuestionario semiestructurado elaborado sobre la base de los contenidos de la asignatura y de la Guía de Trabajos Prácticos y una vez aprobada esta instancia pasa a un examen oral.

En este caso, la calificación final de la asignatura se obtiene ponderando las instancias de evaluación de la siguiente manera:

Calificación del cuestionario .....	40 %
Calificación obtenida en la instancia oral.....	60 %

**j.2. Alumnos libres y oyentes**

En este caso deberá, 15 días antes de la fecha de examen, presentar por escrito, un trabajo integrador cuyas pautas serán entregadas por la cátedra. Si el trabajo está aprobado podrá acceder a rendir el examen que contempla la modalidad planteada para alumnos regulares.

En este caso, la calificación final de la asignatura se obtiene ponderando las instancias de evaluación de la siguiente manera:

Calificación del cuestionario.....	20 %
Calificación obtenida en la instancia oral.....	50 %
Calificación obtenida en el Trabajo.....	30 %

Se adopta un sistema de evaluación que combina diferentes instrumentos con la finalidad de lograr una mayor precisión en la evaluación, atendiendo a los distintos objetivos planteados por la Cátedra y brindando al alumno una variedad de oportunidades para que exprese los resultados, lo que permite arribar a la adjudicación de notas más confiables y representativas.

