

de Buenos Aires) a fin de evaluar la conveniencia de realizar las labores con maquinaria propia o recurrir a contratista. (Texto extraído de "Problema a investigar" a modo de resumen).

Formación de recursos humanos en la empresa porcina

De León Elina & Celia E. González

Director: Dr. Rodolfo O. Braun

Con el fin de tener una perspectiva del tema aquí desarrollado, intentó centrarse en un enfoque crítico sobre un modelo de funcionamiento en el que la estrategia, la estructura y la cultura de la empresa agropecuaria porcina se configuran como sistema de aprendizaje. La organización capaz de aprender trasciende como enfoque organizativo a los que se basan en el desarrollo de competencias individualizadas de carácter puramente tecnológico. Configura propuestas que a través del trabajo en equipo, el análisis de los errores, el desarrollo personal y la competencia para el autoaprendizaje busca evitar la tradicional separación entre trabajo y aprendizaje. Acerca desde una nueva perspectiva a un modelo integral de desarrollo de los recursos humanos y a la filosofía de la calidad total, en consecuencia, abarca a todos y a todas las facetas de la organización. Se intentará especificar un marco de referencia que posibilite generar estrategias para la motivación del personal en una empresa porcina. Entendiendo que una organización empresarial se identifica con el desarrollo personal de sus miembros y, considerando que en ella se han de reflejar las inquietudes, necesidades, intereses y fines de empleados y directivos, es prioritario entonces delimitar y circunscribir iniciativas que se ponen en funcionamiento para alcanzar esa competencia actitudinal en los individuos que conlleva a mejorar los índices de eficacia y eficiencia productiva, del mismo modo que contribuye a manejar y superar conflictos. El conflicto en sí mismo no desestructura pero empobrece la capacidad de acción de un individuo al no enfrentarlo. Hacer frente tampoco implica resolver un problema en forma unidireccional, pero sí es adecuado explorar un buen número de posibilidades para arribar a un acuerdo de solución en consenso con los demás participantes del escenario de trabajo. Si bien la inteligencia académica de los directivos y gerentes de las empresas se utiliza muy bien en beneficio del aprendizaje de actividades productivas en los operarios, es bueno también considerar la inteligencia práctica del escalafón subordinado porque constantemente están frente a cada particularidad de la tarea asignada. Actitud que genera interesantes aportes en razón que el individuo reflexiona sobre la realidad que vive diariamente, estimula un ámbito de trabajo de confianza, favorece la autoestima y finalmente fortalece y alienta a que considere nuevas ideas innovadoras para mejorar los resultados productivos.

Caracterización de los contratistas de servicios de maquinaria agrícola - localidad de Quemú Quemú, La Pampa

Varela Juan C. & Jorge E. Capello

Directora: Lic. Soledad Stadler

El contratista de servicios de maquinaria agrícola aumentó notablemente su participación en las actividades agrícolas, no sólo en la región pampeana, sino también en las regiones extrapampeanas como consecuencia del corrimiento de la frontera agrícola. En la provincia de La Pampa, estos contratistas participan activamente en el proceso productivo agrícola. Sin embargo, más allá de los datos provenientes de los censos nacionales agropecuarios - que actualmente resultan obsoletos -, son escasos los estudios empíricos que muestran la realidad e importancia de este actor social. El objetivo del presente trabajo final de graduación es caracterizar la relevancia socio-económica, tecnológica y productiva de los contratistas de servicios de maquinaria agrícola que residen en la localidad de Quemú-Quemú (provincia de La Pampa). La estrategia metodológica está basada en el análisis mediante el estadístico SPSS de la información primaria relevada a partir de encuestas realizadas a 15