

*Año 2019*

***Plan Anual de Actividades Académicas***  
***a completar por el Director de Cátedra (Profesor de la Cátedra)***

**Apellido y nombre del Profesor de la Cátedra: Vergara, Anabel Patricia**

**Departamento: Ingeniería Civil**

**Asignatura: Relaciones Laborales**

**Titular:** no corresponde por no haber Titular a la fecha

**Asociado:** no corresponde por no haber Asociado a la fecha

**Adjunto:** no corresponde por no haber Adjunto a la fecha

Apellido y nombre del Auxiliar: no corresponde por no haber Auxiliar a la fecha

JTP: no corresponde por no haber JTP a la fecha

Auxiliares: no corresponde por no haber Auxiliares a la fecha.

**Planificación de la asignatura**

**Fundamentación de la materia dentro del plan de estudios.**

La asignatura Relaciones Laborales es una materia electiva que se cursa en el 5º año de la carrera, pertenece al área de Ciencias Humanas y es necesario para poder cursarla tener cursada la asignatura Ingeniería y Sociedad.

Toda organización está compuesta por personas y por recursos materiales pero éstos últimos no funcionan por sí mismos, sino que necesitan de la intervención humana.

Es el hombre quien con su inteligencia, esfuerzo, conocimientos, compromiso y trabajo posibilita el funcionamiento de las organizaciones que logran producir los bienes y servicios que nos brindan el nivel de vida y la calidad de productos y servicios que actualmente tenemos.

Si las empresas quieren sobrevivir en el mundo actual deberán estar permanentemente en contacto con el mercado, y satisfacer las demandas que reciban del mismo; y a su vez deberán ser capaces de mantener una comunicación interna sincera y fluida para aprovechar la capacidad de su gente en todos los niveles y ponerla al servicio de los cambios necesarios en los sistemas de trabajo para agregar valor al servicio que se presta a la sociedad.

**Los conceptos clave son:**

- a) Gestión de Recursos Humanos:** Es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional sostenido.

- b) Organización.** Tiene tres significados distintos. El primero se refiere a una entidad social compuesta por personas y recursos, estructurada deliberadamente y orientada a lograr un objetivo. El segundo se refiere a la función administrativa, fase que viene después de la planeación y que define y agrupa las actividades necesarias para alcanzar los objetivos y las asigna a los puestos y personas correspondientes. El tercero se refiere a la estructura organizativa, es decir, al conjunto de órganos y personas que constituyen el aparato administrativo de la organización. Es lo mismo que formato o diseño organizacional<sup>1</sup>.
- c) Grupo.** Conjunto de personas que interactúan entre sí y buscan un objetivo común.<sup>2</sup>
- d) Equipos.** Grupos de personas que tienen habilidades complementarias y trabajan juntas para alcanzar un objetivo común, por lo cual se ayudan mutuamente y adquieren una responsabilidad colectiva.<sup>3</sup>
- e) Cultura Organizacional.** Sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o una de sus unidades y guía el comportamiento de sus miembros.<sup>4</sup>
- f) Comunicación.** Intercambio de información entre individuos. Significa hacer común un mensaje. Es el fenómeno mediante el cual un emisor envía un mensaje a un destinatario, y viceversa, por medio de un proceso de transmisión y recepción a través de un canal que los separa físicamente.<sup>5</sup>
- g) Motivación.** Estado de ánimo que lleva a una persona a comportarse de tal forma que pueda alcanzar determinado objetivo o desempeñar una actividad para satisfacer necesidades personales. Se refiere a las fuerzas internas que llevan a una persona a mostrar un comportamiento determinado.<sup>6</sup>
- h) Liderazgo.** Influencia interpersonal ejercida en una situación mediante la comunicación humana a fin de conseguir un objetivo determinado. Es el proceso consistente en influir en el comportamiento de las personas y dirigirlo hacia determinadas metas.<sup>7</sup>
- i) Relaciones Laborales:** son los enlaces o conexiones que se fundan en el lugar de trabajo vinculándose con el capital del desarrollo productivo, es decir, una relación entre el trabajador y la persona que contribuye con el capital denominado patrón de la organización. Estas relaciones de trabajo en las sociedades actuales se hallan regularizadas por un contrato laboral, que indica las obligaciones y derechos de ambas partes. Las relaciones laborales pueden ser tanto colectivas como individuales; la primera son las que crean un sindicato para representar a los trabajadores de la compañía y la otra es la que establece con su trabajador de manera directa.
- j) Sindicalismo:** El sindicalismo es una figura del derecho del trabajo que se manifiesta como un sistema de organización laboral que tiene como principal función la representación de los obreros que prestan sus servicios a una empresa o que se dedican a un sector económico específico. El sindicato de trabajadores actúa como mediador y negociante ante la empresa o patrón, y se creó con la finalidad de proteger los intereses de aquellos trabajadores vulnerables dentro de los posibles abusos e injusticias que puedan existir en el plano laboral.

---

<sup>1</sup> IDALBERTO CHIAVENATO Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones Segunda edición Mc Graw Hill 2009

<sup>2</sup> Idem

<sup>3</sup> Idem

<sup>4</sup> Idem

<sup>5</sup> Idem

<sup>6</sup> Idem

<sup>7</sup> Idem

- k) Recursos humanos y las relaciones laborales:** son los asuntos vinculados con el manejo del personal que labora en la organización. Se centran en las relaciones técnicas de desarrollo, los comportamientos y la psicología, además los intereses individuales de los empleados.

### **Relaciones horizontales y verticales que guarda con las otras asignaturas del Plan de Estudios.**

#### **Propósitos u objetivos de la materia.**

- Conectar al estudiante de ingeniería, formado tradicionalmente en disciplinas “exactas”, con aquellos aspectos del funcionamiento de las organizaciones más vinculados con el factor humano, con el objeto que el estudiante logre comprender el comportamiento de las personas dentro y fuera de los ambientes laborales.
- Desarrollar en el estudiante, el conocimiento y dominio del recurso humano, en el ámbito laboral, enfocando a dicho recurso desde la estructura organizacional tanto desde la psicología individual como social y más específicamente dentro del ámbito laboral al que deberá adaptarse en algún grado para sobrevivir.
- Valorar la trascendencia del potencial humano en la conducción estratégica de la industria.
- Aplicar los conocimientos que contribuyen al fortalecimiento de las interrelaciones persona – organización, organización – medio ambiente; utilizando el aprovechamiento del recurso humano, entendiendo a éste como un factor relevante y fundamental en la aplicación de estrategias y en la planificación de toda organización.
- La transmisión de técnicas específicas de intervención en organizaciones a los efectos de que los alumnos cuenten con ellas para resolver los problemas humanos que pudieren surgir en el medio laboral.
- Brindar una visión actualizada de lo que sucede en nuestro contexto socioeconómico actual, y su directa influencia en el mundo del trabajo a fin de que el estudiante comprenda el concepto de situacionalidad cada vez que deba realizar su trabajo y pueda conducirse en función de dicho concepto.
- Estudiar los diferentes factores humanos que inciden en todo momento en las organizaciones para tenerlos en cuenta y utilizarlos en beneficio del trabajador y de la organización

#### **Propósitos u objetivos específicos**

- Comprender el concepto de paradigma y su efecto en la forma de percibir y tomar decisiones en las personas
- Comprender las condiciones básicas para la creación y el mantenimiento de las organizaciones
- Identificar los distintos modelos organizacionales
- Conocer diferentes estilos de liderazgo y poder relacionarlos con los modelos organizacionales
- Conocer distintas teorías de motivación humana
- Brindar pautas útiles para el trabajo en equipo
- Diferenciar los distintos tipos de reclutamiento y las ventajas y desventajas de cada uno
- Planificar un proceso de selección de personal
- Diseñar un Curriculum vitae y una carta de presentación
- Conocer y aplicar distintos tipos de entrevista de selección según las necesidades existentes
- Detectar necesidades de capacitación
- Conocer distintos estilos de comunicación corporativa
- Brindar herramientas para la solución creativa de problemas y toma de decisiones.

#### **Metodología de Enseñanza.**

Se utilizará como estrategia de enseñanza-aprendizaje las siguientes metodologías:

Exposición teórica de los temas.  
Análisis y debate de los textos.  
Análisis y resolución de casos

Porque además de incorporar contenidos, se pretende desarrollar habilidades de análisis, síntesis y evaluación de la información, también se busca desarrollar el pensamiento crítico, la toma de decisiones y el trabajo en equipo, como así también actitudes de innovación y creatividad y promover tres tipos diferentes de aprendizaje para el alumno:

**Aprendizaje cognoscitivo:** aprendizaje de los contenidos teóricos.

**Aprendizaje afectivo:** favorecer determinadas actitudes en el estudiante, tales como respeto por la opinión de los demás, responsabilizarse por una tarea, trabajo colaborativo, integrarse a un equipo.

**Aprendizaje de habilidades:** fomentar en el alumno el pensamiento crítico, análisis, síntesis, identificación y resolución de problemas, hablar en público. etc.

### **Metodología de Evaluación.**

La evaluación se realizará en forma continua de acuerdo a los criterios detallados en el siguiente párrafo y para acreditar la materia se tomarán tres evaluaciones (que tendrá cada un recuperatorio para el caso de que los estudiantes obtengan una nota inferior a 6): dos parciales teóricos-prácticos que se elaborarán en función de los temas vistos en clase y el análisis y resolución de un caso.

### **Criterios de Evaluación** (ver anexo)

Participación pertinente de los alumnos en clase por medio de intercambio de ideas respecto de los temas propuestos. Se tomarán en cuenta las intervenciones, planteamiento de dudas, aporte de información, motivación a los compañeros para participar.

Participación durante la resolución de los casos y su exposición, teniendo en cuenta la comprensión y articulación del caso con los contenidos de la asignatura.

Participación en las actividades posteriores a la discusión del caso (tarea, resumen, consulta, conclusión individual o de equipo, etc.)

Realización, entrega a tiempo y calidad de los trabajos solicitados.

### **Recursos didácticos a utilizar como apoyo a la enseñanza.**

- Diapositivas
- Pizarrón
- Fotocopias
- Exposición oral de la profesora favoreciendo la articulación de la teoría a la práctica laboral
- Dramatizaciones
- Casos
- Vídeos

### **Articulación horizontal y vertical con otras materias**

Se planifica implementar un Trabajo de Articulación Horizontal y Vertical con las cátedras de:

Civil I  
Integración Eléctrica I  
Ingeniería y Sociedad

## Sistema de Representación Relaciones Laborales

Características de la articulación: Realizar un trabajo de investigación y/o extensión, aplicando los conocimientos adquiridos, en un área de la región, la que ha sido transformada para mejorar la calidad de vida, a través de mejoras de infraestructura, generando el desarrollo sustentable que satisfaga los requerimientos de los habitantes de hoy, sin comprometer la seguridad y el bienestar de las futuras generaciones.

### **Condiciones de Regularidad**

Contar con un mínimo de 75 % de asistencia a clases y aprobar las 3 evaluaciones (o sus correspondientes recuperatorios) con una nota mínima de 6 (seis) En caso de que los alumnos no cumplan con este requisito perderán su condición de alumnos regulares debiendo recurrar la materia.

### **Régimen de Promoción Directa**

Los alumnos que aprobasen todas las instancias de evaluación con 8 (ocho) o más y hayan cumplido con el 80% de asistencia promocionarán la materia sin examen final.

### **Régimen de Promoción con Examen Final**

Los alumnos que en al menos una de las instancias de evaluación hayan aprobado con una nota superior a 6 (seis) e inferior a 8 (ocho) o que hayan reprobado al menos un parcial y hayan rendido y aprobado el/los recuperatorio/s correspondiente/s deberán rendir examen final para aprobar la asignatura.

### **Contenidos.**

#### **UNIDAD 1: LA PERSONA Y EL TRABAJO**

Paradigmas clásico y cuántico y su influencia con la materia  
La naturaleza compleja del hombre  
El papel del trabajo en el hombre

#### **UNIDAD 2: LAS ORGANIZACIONES**

Organización, definición, diferentes enfoques, condiciones básicas para su creación y mantenimiento.  
Concepto de Organizaciones, su complejidad. Eficiencia, eficacia.  
Las personas y las organizaciones, reciprocidad entre ambas.  
Incentivos y retribuciones  
Clima organizacional  
Cultura  
Contrato psicológico

#### **UNIDAD 3: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: DIFERENTES MODELOS**

Escuelas Organizacionales:  
Administración Científica  
Relaciones Humanas  
El Enfoque Sistémico

#### **UNIDAD 4: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN**

Motivación: Supuestos gerenciales sobre la naturaleza humana  
La Motivación Humana:  
Teoría sobre la motivación humana de Maslow  
Grupo de trabajo y trabajo en equipo.  
Liderazgo, concepto, diferentes estilos: Paternalista, autoritario, laissez faire, participativo, situacional  
Formación de equipos de alto desempeño  
El rol del líder  
Comunicación humana. Definición, elementos, barreras  
Comunicación corporativa: Definición, políticas, públicos, canales, retroalimentación.  
Negociación  
Creatividad e innovación en las organizaciones  
Proceso creativo de toma de decisiones.

#### **UNIDAD 5: PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Reclutamiento de Personas  
Diseño de cargos  
Descripción y análisis de cargos  
Selección de personal  
Descripción del proceso completo  
Confección de Currículum Vitae y carta de presentación  
Entrevistas preliminar y profunda

#### **UNIDAD 6: DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

Evaluación de Desempeño. Conceptos, responsabilidades, objetivos y beneficios  
Entrenamiento y desarrollo del personal. Diferencias entre educación y entrenamiento.  
Ciclo del entrenamiento

#### **UNIDAD 7: RELACIONES LABORALES**

Definición  
Diferentes políticas: paternalista, autocrática, de reciprocidad, participativa.  
El Sindicalismo  
Medios de acción sindical  
Medios de acción patronal  
Representación de los trabajadores en la Organización  
Conflictos laborales

#### **Cronograma estimado de clases/ Bibliografía**

Las clases se dictarán los días miércoles de 19hs. a 22 hs a durante el primer cuatrimestre del año 2019 que inicia el 18 de marzo y finaliza el 05 de julio.

| <b>CLASE</b> | <b>TEMAS</b> | <b>BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA</b> |
|--------------|--------------|---------------------------------|
|--------------|--------------|---------------------------------|

|    |   |   |
|----|---|---|
| 1º | <p>Presentación de la materia<br/> Concepto de paradigma<br/> La naturaleza compleja del hombre<br/> El papel del trabajo en el hombre<br/> Organización, definición, diferentes enfoques, condiciones básicas para su creación y mantenimiento.<br/> Concepto de Organizaciones, su complejidad. Eficiencia, eficacia.</p> | <p>Programa<br/> Graciela Filippi El aporte de la psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional. Secretaría de Cultura de la Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires, cap I<br/> I Chiavenato Adm de Rec Humanos, Ed.Mc Grow Hill 5º edición, cap I y cap II.<br/> Edgar h. Schein Psic. De la Organización 3º edición. Ed. Prentice Hall, cap II</p> |
| 2º | <p>Las personas y las organizaciones, reciprocidad entre ambas.<br/> Incentivos y retribuciones<br/> Clima organizacional<br/> Cultura<br/> Contrato psicológico</p>  | <p>I Chiavenato Adm de Rec Humanos 5º edición, Ed.Mc Grow Hill, cap III</p>   |
| 3º | <p>Escuelas Organizacionales:<br/> Administración Científica<br/> Relaciones Humanas<br/> <br/> El Enfoque Sistémico</p>  | <p>Domingo Ventrici "Teorías Sociológicas o de las Relaciones Humanas" y J. Scarfi "Modelo burocrático" en "Organizaciones de Ader y otros, Ed. Paidós<br/> De Board "El Psicoanálisis de las Organizaciones, cap VIII "La Conducta Humana y la Teoría General de los Sistemas"</p>   |
| 4º | <p>Motivación: Supuestos gerenciales sobre la naturaleza humana<br/> La Motivación Humana:<br/> Teoría sobre la motivación humana de Maslow</p>   | <p>Edgar h. Schein Psic. de la Organización 3º edición. Ed. Prentice Hall, cap IV<br/> I Chiavenato Adm de Rec Humanos 5º edición, Ed.Mc Grow Hill, cap II, pág. 68 a 76</p>  |
| 5º | <p>1º parcial</p>   |   |
| 6º | <p>Entrega de notas y revisión del parcial<br/> Grupo de trabajo y trabajo en equipo.<br/> Entrega del caso a analizar y resolver<br/> Motivación y Trabajo en Equipo</p>   | <p>Ficha de Cátedra<br/> Caso "El equipo que no era"<br/> Chiavenato, Idalberto Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones, Ed.Mc Graw Hill 2º edición (2009) caps. IX y X</p>   |
| 7º | <p>Liderazgo, concepto, diferentes estilos.<br/> Formación de equipos de alto desempeño<br/> El rol del líder<br/> Recuperatorio</p>  | <p>Edgar h. Schein Psic. De la Organización 3º edición. Ed. Prentice Hall, cap VII<br/> Bruce Brocka y M. Suzanne Brocka "Quality Management (Gestión de la Calidad)" Ed. Vergara. Cap 13 y 14 Chiavenato, Idalberto Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones, Ed.Mc Graw Hill 2º edición (2009) caps. XII</p>                                   |
| 8º | <p>Comunicación humana<br/> Comunicación corporativa<br/> Negociación</p>   | <p>Graciela Filippi El aporte de la psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional. Secretaría de Cultura de la</p>   |

|     |   |  |
|-----|---|--|
|     |   | <p>Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires, cap IV. Chiavenato, Idalberto</p> <p>Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones, Ed.Mc Graw Hill 2° edición (2009) caps. XI</p> <p>Ficha de cátedra I Chiavenato Adm de Rec Humanos 5° edición, Ed.Mc Grow Hill, cap 13</p> <p>"Se habla aún cuando no se dice nada" - Los 5 axiomas de la comunicación según Paul Watzlawick.</p> <p>Segundo artículo de una serie sobre modelos de comunicación</p> <p>Por Carolin. Competencias del Negociador * Sandra María Betancur Arias</p> <p>universidad eafit escuela de Administración 2013 Bogotá, d.c. - William Ury: "Sin comunicacion no hay negociacion"- El arte de negociar</p> <p>Francisco Diez*- Eleccion estrategica en negociación Dean G. Pruitt- Incertidumbre y Negociación</p> |
| 9°  | Exposición de la resolución del caso (2° parcial)   | A cargo de los equipos conformados por los alumnos   |
| 10° | Creatividad e innovación en las organizaciones<br>Proceso creativo de toma de decisiones.   | Ficha de cátedra   |
| 11° | Reclutamiento de Personas<br>Selección de personal<br>Descripción del proceso completo<br>Confección de Curriculum Vitae y carta de presentación<br>Entrevistas preliminar y profunda | <p>I Chiavenato Adm de Rec Humanos 5° edición, Ed.Mc Grow Hill, cap 5 y 6</p> <p>Ficha de cátedra</p> <p>Ficha de cátedra</p> <p>Ficha de Cátedra</p>  |
| 12° | Evaluación de Desempeño. Conceptos, responsabilidades, objetivos.<br>Evaluación de Desempeño. Beneficios.<br>Métodos. Nuevas tendencias<br>Entrenamiento y desarrollo del personal    | <p>I Chiavenato Adm de Rec Humanos 5° edición, Ed.Mc Grow Hill, cap 9</p> <p>I Chiavenato Adm de Rec Humanos 5° edición, Ed.Mc Grow Hill, cap 14</p>   |
| 13° | El Sindicalismo<br>Definición<br>Diferentes políticas: paternalista, autocrática, de reciprocidad, participativa.   | I Chiavenato Adm de Rec Humanos 5° edición, Ed.Mc Grow Hill, cap 13  |
| 14° | Medios de acción sindical<br>Medios de acción patronal<br>Representación de los trabajadores en la Organización<br>Conflictos laborales   | I Chiavenato Adm de Rec Humanos 5° edición, Ed.Mc Grow Hill, cap 13  |

|     |                     |
|-----|---------------------|
| 15° | Toma del 3º parcial |
|     |                     |

- **Bibliografía Complementaria**

- Paín Abraham: Cómo realizar un Proyecto de Capacitación, cap I y II
- Gore Ernesto: La Educación en Empresas cap III, IV, V y IX, Ed. Gránica
- De Board: El Psicoanálisis en las Organizaciones cap II y VI. Editorial Paidós Buenos Aires 1997
- Tofler Alvin: El Shock del Futuro cap XV y XVI Editorial Plaza & Janes Barcelona 1970
- Richino Susana: Selección de Personal Cap I y II. Editorial Paidós Buenos Aires 1996
- Quintanilla Pardo: El Hombre en el Trabajo: Insatisfacción y Conflicto. Editorial Promolibro. Valencia 1989



**ANEXO** Criterios para evaluar la participación de los estudiantes en los debates en clase.

Nombre del evaluador: \_\_\_\_\_

Nombre de la persona a la que se evalúa: \_\_\_\_\_

En una escala de 1 al 10, indica en qué medida cumple la persona que participa en el debate los criterios relativos a la misma (1 es la puntuación más baja, y 10 la más alta):

Criterios:

- 1- Orden en la argumentación
- 2- Coherencia en la forma de expresión
- 3- Vocabulario utilizado
- 4- Volumen de voz
- 5- Velocidad a la que habla
- 6- Claridad en la pronunciación
- 7- Empleo del tiempo
- 8- Grado de participación

| 0-No Cumplió     | 1-Deficiente | 2-Regular | 3-Bueno | 4-Muy Bueno | 5-Excelente | N/A-No Aplica |
|------------------|--------------|-----------|---------|-------------|-------------|---------------|
| <b>CRITERIOS</b> |              |           |         |             |             |               |
| 0                | 1            | 2         | 3       | 4           | 5           | N/A           |
|                  |              |           |         |             |             |               |
|                  |              |           |         |             |             |               |
|                  |              |           |         |             |             |               |
|                  |              |           |         |             |             |               |
|                  |              |           |         |             |             |               |
|                  |              |           |         |             |             |               |
|                  |              |           |         |             |             |               |
|                  |              |           |         |             |             |               |
|                  |              |           |         |             |             |               |
|                  |              |           |         |             |             |               |

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA DISERTACIONES  | PUNTUACIONES      |                     |            |                |                       |
|---|-------------------|---------------------|------------|----------------|-----------------------|
|   | 10,9<br>excelente | 8,7<br>Muy<br>bueno | 6<br>bueno | 5,4<br>regular | 3,2,1<br>insuficiente |
| <p><b>Dominio del contenido</b></p> <p>Los estudiantes demostraron dominio del contenido del tema utilizaron ejemplos, gráficos y entendían lo que explicaban, no se limitaron a leer.</p>  |                   |                     |            |                |                       |
| <p><b>Organización y secuencia</b></p> <p>Los estudiantes presentaron la información de manera organizada y en una secuencia lógica</p>   |                   |                     |            |                |                       |
| <p><b>Uso del tiempo</b></p> <p>El grupo utilizó adecuadamente el tiempo disponible para su presentación</p>  |                   |                     |            |                |                       |
| <p><b>Uso de recursos visuales y/o Tecnológicos</b></p> <p>El grupo utilizó recursos visuales (fotografías, esquemas) y/o tecnológicos para enriquecer su Presentación.</p>                 |                   |                     |            |                |                       |
| <p><b>Recursos bibliográficos.</b></p> <p>El grupo como parte de su exposición, citó recursos bibliográficos de fuentes confiables utilizando un formato para apoyar sus planteamientos</p> |                   |                     |            |                |                       |