



**Bloque:** Complementarias  
**Tipo:** Obligatoria  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Semestral  
**Carga Horaria Total:** 96  
**Carga Horaria Semanal:** 3

## Descripción de la Asignatura

### Objetivos

- Comprender el comportamiento de las personas dentro y fuera de los ambientes laborales para permitir una efectiva conducción de personal, reconociendo los múltiples roles de la labor gerencial.
- Aplicar los conocimientos que permitan contribuir al fortalecimiento de las interrelaciones persona-organización valorando su importancia en los ambientes laborales.

### Contenidos de la Asignatura

**Unidad 1) Relaciones Humanas.** El hombre como elemento social, objeto y sujeto de las relaciones interpersonales. La dignidad humana: principios fundamentales, derechos naturales. El factor humano en la vida de relación. Variabilidad humana. Cognición. Teoría de Lewin. Teoría de Festinger. La naturaleza compleja del Hombre. Motivación. Ciclo motivacional. Teorías de Maslow, Herzberg y Vroom. Y Lawler III.

**Unidad 2) Las personas y las organizaciones.** Las organizaciones: concepto, complejidad, objetivos. Las organizaciones como sistemas sociales y abiertos. Niveles organizacionales. Reciprocidad entre individuo y organización. Relaciones de intercambio. Clima organizacional. Las organizaciones y el ambiente, contexto interno y externo: el medio ambiente, fuerzas competitivas, fuerzas culturales, fuerzas políticas y legales, fuerzas tecnológicas. Administración global. Globalización e influencia cultural. Diversidad. Cultura de la organización. Organizaciones eficaces.

**Unidad 3) La conducta humana en el trabajo.** Bases para comprender la conducta. Diferencias individuales: habilidad, conocimiento, demografía. Variables psicológicas de los individuos: Percepción, atribución, actitudes, personalidad. Aprendizaje. Tipos humanos. Percepción y toma individual de decisiones. Satisfacción en el trabajo. Conflictos en las relaciones interpersonales. Técnicas y programas de motivación. Estrés. Factores de identificación del individuo fuera de la organización y dentro de ella. Aprendizaje.

**Unidad 4) Conducta de grupos:** Naturaleza de los grupos, tipos, etapas de desarrollo, características, interacción del grupo. Condiciones externas. Recursos. Estructura. Cohesión. Proceso de fusión. Espíritu de cuerpo. Sinergia organizativa. Disciplina. Moral y equidad, lealtad. Procesos del Grupo. Toma de decisiones en Grupo. Equipos de Trabajo. Tipos de equipos. Diferencia entre grupos y equipos de trabajo. Administración de los equipos.

**Unidad 5) Conflictos entre grupos.** Conflicto funcional y disfuncional. Origen de los conflictos: interdependencia laboral, diferencia de objetivos, diferencias de percepción. Consecuencias de los conflictos: Cambio dentro de los grupos y entre los grupos. Control de conflictos: mediante la solución, la negociación y la estimulación. Competencias del Ingeniero industrial en el manejo de grupos y equipos.

**Unidad 6) El poder y la Política:** Poder, tipos de poder: físico, económico, de información, emocional, de formación, de tiempo. Elementos de poder. Autoridad: fuentes de autoridad, límite de autoridad, delegación de autoridad, principio de escalamiento, autoridad compartida y fragmentada, principio de excepción, Unidad de mando. Responsabilidad.



**Bloque:** Complementarias  
**Tipo:** Obligatoria  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Semestral  
**Carga Horaria Total:** 96  
**Carga Horaria Semanal:** 3

**Unidad 7) Gerenciamiento en las organizaciones:** El gerente. Las funciones gerenciales. Las habilidades gerenciales. La gerencia y los niveles administrativos. Habilidades gerenciales vs. Niveles funcionales. El gerente y el organigrama de la empresa. Gerencia y liderazgo. Las competencias gerenciales y/o administrativas. El proceso de toma de decisiones gerenciales. Emprendedorismo. Competencias gerenciales del ingeniero Industrial.

**Unidad 8) Técnicas de Negociación:** Negociación. Estrategias y tácticas para enfrentar conflictos. Estrategias de interacción competitiva. Actitud para negociar. Tácticas: escuchar, aceptar, transar, enfrentar. Oportunidades de negociación: situación, planeamiento, objetivos, información, defensa, posiciones. La estrategia de penetración. Herramientas de negociación: cambiar de paradigma, los tres pilares, tiempo e información, contratácticas, gestos y ubicación. Rol del Ingeniero Industrial en las negociaciones.

**Unidad 9) Cambio Organizacional.** Tipos de cambio. Grado de cambio. Oportunidad de cambio. Fuerzas para el cambio. Reacción al cambio. Agentes de cambio. Planeación para el cambio: Medio ambiente. Brecha de desempeño. Diagnosticar problemas. Articular y comunicar visión. Plan de acción. Participación. Resistencia. Poner en práctica el cambio: Cambio Tecnológico. Rediseño de la organización. Rediseño del empleo. Desarrollo de la organización. Combinación de métodos de cambio. Importancia estratégica de la innovación. Tipos de innovación. Arquitectura para la innovación. Desafíos del Ingeniero Industrial en el cambio organizacional.

## Descripción de las Actividades Teóricas y Prácticas

### ACTIVIDADES PRÁCTICAS

#### Objetivos:

- \* Enriquecer y ayudar a comprender los conceptos fundamentales, definiciones y principios de los temas abordados en las unidades correspondientes de la materia.
- \* Generar un ambiente de interacción entre los alumnos y los docentes, manteniendo viva la atención del grupo en situación de aprendizaje.
- \* Favorecer el uso de material de enseñanza audiovisual por parte del docente y los alumnos para intensificar los estímulos sensoriales en la transmisión de los contenidos de enseñanza y presentaciones de trabajos.
- \* Integrar teoría y práctica como forma de producción del conocimiento, considerando la práctica como praxis, no como aplicación.
- \* Desarrollar actividades seleccionadas en función de los problemas básicos de Ingeniería y ser presentadas como situaciones problemáticas, que generen la necesidad de búsqueda de información y soluciones creativas.
- \* Incentivar el espíritu investigador del alumno.
- \* Desarrollar la capacidad de trabajo grupal.
- \* Mejorar la capacidad de expresión oral y escrita.
- \* Realizar análisis de casos y trabajos de investigación, defendiendo y fundamentando las conclusiones en ambiente áulico moderado por el grupo docente.



**Bloque:** Complementarias  
**Tipo:** Obligatoria  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Semestral  
**Carga Horaria Total:** 96  
**Carga Horaria Semanal:** 3

## Metodología:

- En primer lugar se indican al alumno cuales son los temas relacionados y correlativos que debe adquirir como conocimientos previos.
  - de ser necesario se realiza un repaso de los contenidos teóricos impartidos en la materia.
  - Se conformaran los grupos a criterio de la cátedra para garantizar interacciones entre los alumnos.
  - El grupo designa un coordinador.
  - Se completa la parte A del práctico que consiste en completar el cuestionario correspondiente al tema.
  - Se realiza el análisis de caso o tema de actualidad, parte B del práctico.
  - De ser necesario se realiza la investigación bibliográfica correspondiente.
  - Se expone el tema.
  - Se presenta en formato electrónico el informe completo del trabajo áulico.
  - Se utiliza la modalidad de aprendizaje experiencial en los prácticos N° 7 y N° 9
- Evaluación: trabajo grupal, participación, coordinación, contenidos teóricos, análisis del caso, exposición, presentación, claridad, redacción, poder de síntesis.

## Título de los Trabajos Prácticos:

- TPN° 1 – Relación entre las personas y Las organizaciones  
TPN°2 - Fundamentos del comportamiento humano en el trabajo  
TPN° 3 - Comportamiento y Programas de motivación en las organizaciones  
TPN° 4 - Valores, actitudes y satisfacción en el trabajo  
TPN° 5 - Percepción y atribución de comportamientos en el lugar de trabajo.  
TPN° 6 - Aprendizaje en las organizaciones  
TPN° 7 – Grupos y equipos de trabajo  
TPN° 8 - Toma de decisiones gerenciales  
TPN° 9 - Conflicto y negociación

## Bibliografía

---

- Las organizaciones- Gibson – Ed. Mc Graw Hill – 2008
- Comportamiento Organizacional - Robbins - Prentice Hall, 2009
- Comportamiento Organizacional – Hellriegel, Slocum, 2009
- Comportamiento Organizacional - Ivancevich – McGraw Hill, 2006
- Psicología Industrial/Organizacional. 6ta ed. Aamodt Michael - Editorial Wadsworth Mexico – 2010
- El cambio del comportamiento en el trabajo - Lazzati Santiago - Ed. Garnica. Bs. As - 2008
- Administración de Recursos Humanos- Dessler- Ed. Pearson- 2009
- Administración de Recursos Humanos - Chiavenato, Adalberto - Ed. McGraw Hill, 2007
- Gestión de Recursos Humanos - Gómez Mejía, Balkin Cardy - Ed. Prentice Hall, 2011
- Psicología Organizacional - Furnhan Adrian - Editorial Omega. México. - 2009
- Administración de recursos humanos- Bohlandes, Snell – Ed. Thomson Int. - 2007
- Relaciones Humanas- Dubrin - Ed. Pearson P. Hall- 2008
- Supervisión – Robbins, DeCenzo – Ed. Pearson P. Hall – 2008
- Gestión de Personas – Porret – Ed.ESIC - 2010



**Bloque:** Complementarias  
**Tipo:** Obligatoria  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Semestral  
**Carga Horaria Total:** 96  
**Carga Horaria Semanal:** 3

- Recursos Humanos – Arecco , Vola, Aquino – Ed. Prentice Hall - 2010
- Gestión Moderna en recursos Humanos – Ayala, Perez – Ed. EUDEBA – 2012
- Remuneraciones Inteligentes – Hidalgo – Ed. Granica – 2011
- Desempeño por competencias – Marta Alles – Ed. Granica - 2009
- Elija al mejor- M. Alles – Ed. Granica – 2010
- Dirección de personas – Baguer – Ed. Diaz de Santo – 2009
- Planificación de carrera y cambio laboral – c. Mejias – Ed. Prentice Hall – 2008
- Dirección y gestión de Recursos Humanos – L. Puchos – Ed. Diaz de Santos - 2008
- Administración un enfoque basado en competencias D. Hellriegel- Ed. Tompson – 2010

## Metodología de Enseñanza

---

### Metodología de Enseñanza-Aprendizaje.

El considerar los problemas básicos como punto de partida posibilita una actividad autogestionaria que permite aproximarse a las situaciones problemáticas realizando los procesos característicos de la profesión.

Esta forma de enfocar el estudio conduce a la integración, superando la separación, ya que toda área del saber es un conjunto coherente de conocimientos interrelacionados y un conjunto de procedimientos, con los cuales se construyen los paradigmas.

Si partimos del concepto de tecnología y del aprendizaje como construcción, no podemos aceptar una separación arbitraria entre teoría y práctica, la propuesta es acercarse a los problemas básicos de la Ingeniería, integrando teoría y práctica al modo del trabajo profesional. Es necesario encarar lo teórico - práctico como forma de producción de conocimiento, considerando la práctica como praxis, no como aplicación.

Las actividades deben ser seleccionadas en función de los problemas básicos de Ingeniería y ser presentadas como situaciones problemáticas, que generen la necesidad de búsqueda de información y soluciones creativas.

De acuerdo con las etapas de cursado las actividades se presentarán con mayor nivel de exigencia, profundidad e integración.

Por lo tanto se planificarán las actividades, tendiendo a la observación, investigación, realización de informes, el planteo de situaciones problemáticas que impliquen el análisis, síntesis e integración, la búsqueda de información bibliográfica y el uso del método científico, generando relaciones y nuevos interrogantes para acceder a nuevos aprendizajes.

La ejecución de procesos y procedimientos que garanticen un nivel de elaboración de conocimientos requiere del estudiante un cierto tiempo de acción, ese tiempo debe ser planificado partiendo del nivel de desarrollo del alumno, el inicio de un nuevo aprendizaje se realiza a partir de los conceptos, representaciones y conocimientos que ha construido el alumno en el transcurso de sus experiencias previas. Estos conocimientos le sirven de punto de partida e instrumento de interpretación de la nueva información.

El nuevo material de aprendizaje debe relacionarse significativamente, para integrarse en su estructura cognitiva previa, modificándola y produciendo un aprendizaje duradero y sólido.

Se hace necesario plantear las situaciones de aprendizaje, como problema, de tal modo que las posibles soluciones generen relaciones y nuevos interrogantes para nuevos aprendizajes.

Este tipo de actividades posibilitan la transferencia a nuevas situaciones cada vez más complejas desarrollando soluciones creativas.

En este tipo de procesos es muy importante generar un adecuado clima de trabajo en el aula, para esto debe existir una fuerte y sólida interrelación docente-alumnos donde se genere un ambiente de mutua confianza y respeto, donde el alumnos puedan realizar aportes en la planificación de las actividades



**Bloque:** Complementarias  
**Tipo:** Obligatoria  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Semestral  
**Carga Horaria Total:** 96  
**Carga Horaria Semanal:** 3

del ciclo lectivo, y queden definidas claramente las responsabilidades que le competen a cada uno, para así poder cumplir con los objetivos que se planteen, quedando claro que el cumplimiento de estos objetivos solo se pueden alcanzar con el aporte de todos.

Se alienta y motiva a los alumnos para que participen activa y constantemente en el desarrollo de todas las actividades de la cátedra, analizando las distintas posiciones, opiniones, puntos de vista y percepciones que expone cada uno en los distintos temas que se desarrollan.

Los alumnos realizan trabajos de investigación bibliográfica, que luego exponen ante la clase, con el fin de mejorar la planificación y presentación de trabajos, mejorar la capacidad de expresión oral, y habituarse a exposiciones públicas.

Los trabajos de investigación bibliográfica, análisis de casos, temas de actualidad, revisión de conceptos, se realizan en grupos como indica la tendencia de trabajo en las organizaciones. Los integrantes de los grupos van cambiando para cada trabajo con la finalidad de adaptarse a trabajar con personas de personalidades, comportamientos, actitudes y valores distintos.

- **RECURSOS DIDÁCTICOS A UTILIZAR COMO APOYO A LA ENSEÑANZA**

- \*Pizarra
- \*Internet
- \*Software utilitario
- \*Videos
- \*Proyector de PC.

## **Formas de Evaluación**

---

### Metodología de Evaluación.

Es importante considerar la evaluación como parte del proceso, para no entenderse de manera restringida y única, como sinónimo de examen o parcial puntual.

La evaluación adquiere todo su valor en la posibilidad de retroalimentación que proporciona; se evalúa para: mejorar el proceso de aprendizaje, modificar el plan de actuación diseñado para el desarrollo del proceso, introducir y programar los mecanismos de corrección adecuados. Desde éste punto de vista, la evaluación es un proceso que debe llevarse a cabo en forma ininterrumpida.

Por lo que se aplica la evaluación continua, la misma se complementara con dos evaluaciones parciales y una evaluación global final.

**Promoción:** Para obtener la misma se deben tener aprobados los trabajos teórico-prácticos en sus distintas modalidades, las dos evaluaciones parciales y el global final integrador.

**Regularidad:** Para obtener la misma se deberán tener aprobados los trabajos teórico-prácticos en sus distintas modalidades y las dos evaluaciones parciales.

Están previstos recuperatorios para los trabajos teórico-prácticos, para las evaluaciones parciales y el global integrador.



**Bloque:** Complementarias  
**Tipo:** Obligatoria  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Semestral  
**Carga Horaria Total:** 96  
**Carga Horaria Semanal:** 3

## Integración vertical y horizontal de los contenidos

Se entiende por articulación, en un contexto de praxis educativa, a las actividades planificadas que posibilitan la interrelación conceptual y práctica entre diversas actividades curriculares de la carrera.

En términos de organización curricular, la materia Relaciones Industriales se encuentra en el 5° Nivel de la carrera. La actividad curricular se inscribe en el área Ciencias Sociales articulándose verticalmente con las actividades de Administración General (2° Nivel) y Probabilidad y Estadística (2° Nivel) y Estudio del Trabajo (4° Nivel). Además se articula horizontalmente con las actividades Administración del Personal.

Están previstas periódicamente reuniones con docentes de materias del área y sub-área con la finalidad de coordinar convenientemente el desarrollo de los contenidos, actualizar los conocimientos y analizar las nuevas tendencias en las organizaciones.