

UNIDAD 5

WERTHER Y DAVIS

1) Qué es la compensación.

La compensación es el conjunto de las gratificaciones y servicios que los empleados reciben a cambio de su labor. Su fin es garantizar la satisfacción de los empleados.

2) Qué elementos integran una compensación adecuada

- Estructura organizacional alineada a la estrategia
- Estructura Salarial definida
- Política de administración de salarios
- Un nivel adecuado de compensación.

3) Cuáles son los objetivos que procura una administración efectiva de las compensaciones

- Adquisición de personal calificado
- Retener a los empleados actuales
- Garantizar la igualdad
- Alentar el desempeño adecuado
- Controlar los costos
- Mejorar la eficiencia administrativa

4) Cuáles son las fases de la administración de las compensaciones

Fase 1: Identificación y estudio de puestos: Consiste en analizar cada uno de los puestos.

Fase 2: Igualdad interna: Se procede a evaluar el puesto, se trata de determinar el valor relativo de cada puesto.

Fase 3: Igualdad Externa: Consiste en realizar estudios comparativos de sueldos y salarios.

Fase 4: Equilibrio de valor interno y externo: Consiste en determinar la compensación para cada puesto.

6) Cuáles son los factores a considerar ante una política de remuneraciones

- Su presupuesto
- Su capacidad de pago
- Su política de compensación
- Su posicionamiento deseado en el mercado
- Su contexto local y regional
- Su actividad

7) Qué es la seguridad industrial

Es la técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes de trabajo. Es la acción de disponer con anticipación lo necesario para eliminar los riesgos de sufrir accidentes en o por consecuencia de realizar el trabajo.

8) Qué es un accidente

El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

9) Cuáles son las causas de los accidentes

- Condiciones inseguras: son las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus tareas y se refiere al grado de inseguridad que pueden tener los locales, maquinarias, entre otros.
- Actos inseguros: son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador y que pueden dar como resultado accidente. Es la violación de los procedimientos aceptados como seguros.

10) Qué es la Higiene industrial

La higiene industrial se refiere al conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, originados en y por el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud o el bienestar de los trabajadores o los habitantes de la comunidad.

11) Que dice la teoría de la equidad

Es una teoría que sostiene que la motivación de un empleado depende del equilibrio entre las aportaciones que el empleado hace a la empresa y las aportaciones que la empresa hace al empleado.

Esta ayuda a explicar por qué el pago y las condiciones por sí solos no determinan la motivación. También explica por qué dar a una persona un ascenso o un aumento de sueldo puede tener un efecto desmotivador en los demás.

12) Que significa que los salarios tienen un carácter multivariado

Significa que la remuneración económica puede ser :

- Directa: Es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. Es el dinero que se percibe como contraprestación por el servicio brindado en el puesto ocupado.
- Indirecto: Este es el que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios sociales que ofrece la organización.

13) Cuáles son los principios generales de la legislación laboral sobre remuneraciones

- Principio protector
- Irrenunciabilidad
- Continuidad
- Primacía de la realidad
- Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos

14)Cuál es la relación de la administración por objetivos y el pago variable

La relación es porque los resultados a los que se liga el pago variable surgen y dependen de los objetivos planteados a un empleado, a un grupo de empleados, etcétera.

15) Qué es la Ergonomía

La ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados.

16) Qué es la seguridad Social

Es el derecho de las personas a gozar de protección ante las distintas contingencias y necesidades específicas que enfrentan en cada una de las etapas de su vida, desde el nacimiento hasta la vejez y la muerte. Es la forma en que la sociedad da respuesta a las diversas problemáticas que tienen sus miembros y en especial, los más vulnerables.

17) ¿cómo se conforma una estructura de remuneraciones ?

18) ¿por qué es importante respetar las normas de seguridad e higiene en el ambiente laboral?

La seguridad e higiene dentro de una empresa es importante porque mediante la corrección de problemas, la detección de fallas y la evaluación de riesgos, podemos llegar a prevenir un número importante de accidentes y enfermedades dentro del ámbito laboral.

19) ¿qué factores influyen en las psicopatías laborales ?

Los factores que influyen son:

El alcoholismo, la drogadicción, el estrés y los desequilibrios emocionales.

WERTHER Y DAVIS

20) Nombra los objetivos de la administración de la compensación.-

21) ¿Cuál es uno de los objetivos primordiales?

Uno de los objetivos primordiales de la administración es cumplir con las disposiciones legales vigentes. Todas las naciones reconocen en la actualidad determinados niveles esenciales de compensación, que reciben el nombre de salarios mínimos.

22) ¿Qué postula la administración de los salarios?

. Esta postula la igualdad interna, igual retribución a igual función, y la igualdad externa: compensación similar a la de empleados con funciones análogas en otras organizaciones.

23) ¿Qué son las evaluaciones de puestos?

La evaluación de puestos son procedimientos sistemáticos para determinar el valor relativo de cada puesto, considerando responsabilidades, habilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo. Entre sus objetivos está decidir el nivel de los sueldos y salarios que le correspondan.

24) ¿Qué información es necesaria para poder evaluar los puestos?

El comité o el analista dan principio a sus labores verificando la información obtenida del análisis de puestos, a fin de conocer las responsabilidades, tareas y condiciones en que estas se realizan. Con estos datos, se determina el valor relativo de los puestos, mediante la selección de un método para la valuación de puestos.

25) ¿Cuáles son los métodos más comunes para evaluar los puestos?

Métodos no cuantitativos:

- Ranking o comparación de puestos
- Graduación o clasificación de puestos

Métodos cuantitativos:

- Por puntos
- Comparación de factores

26) Elige uno de los métodos de evaluación de puestos y explícalo brevemente

Van Morlegan

El método de ranking o comparación de puestos es la forma más simple de evaluación de puestos. En este método se ve cada puesto como un todo que se compara con otros puestos de la organización y esta comparación continúa hasta que todos han sido clasificados. Se clasifican los puestos de acuerdo a su importancia, desde el trabajo más simple al más complejo o desde el más alto al más bajo.

La aplicación del método de ranking o comparación de puestos implica el siguiente procedimiento:

1. Analizar y describir los puestos
2. Identificar los puestos de referencia
3. Se clasifican todos los puestos de la organización en torno a los puestos de referencia hasta que todos se ubiquen en su orden de importancia.
4. Por último, se dividen todos los puestos ordenados en grupos o clasificaciones

27) ¿En base a qué factores las organizaciones implementan su política de remuneraciones?

28) ¿La política aplicada con el personal que se encuentra bajo el Convenio Colectivo de Trabajo es la misma que la del personal fuera de convenio? Si No Explica brevemente

CHIAVENATO

29) Explica el sistema de premios y castigos

30) ¿Qué es el refuerzo positivo?

Todo comportamiento estará determinado por sus consecuencias. El refuerzo positivo se fundamenta en dos principios básicos:

1. Las personas desempeñan sus actividades de modo que les permitan obtener las recompensas o los beneficios más altos.
2. Las recompensas obtenidas refuerzan, cada vez más, la mejoría del desempeño.

31) Explica la teoría de la Equidad

Las personas ayudan a la organización y esta les proporciona premios, cada persona recibe sus propias inversiones y las compara con las inversiones que los demás aportan a la organización, también compara los premios que recibe con los que reciben otras personas. Cuando los términos son iguales se presenta una situación de equidad. Si hay equidad la persona experimenta un sentimiento de satisfacción.

32) Explica el carácter multivariado del salario

La remuneración se refiere a la recompensa que recibe la persona a cambio de realizar las tareas organizacionales. La remuneración económica puede ser directa o indirecta:

-Remuneración directa: Es la paga que recibe cada empleado en forma de salarios, bonos, premios y comisiones.

-Remuneración indirecta: Es el salario indirecto que ofrece la organización, incluye vacaciones, bonos, extras(años de servicios, turno nocturno, etc) , horas extras.

33) ¿Qué es el salario para las personas?

Cuando una persona acepta un puesto se compromete a una rutina diaria, a un sistema de actividades dentro de una organización, a cambio de lo cual recibe un salario, el ser humano pone todo su esfuerzo y vida a cambio de dinero. Esas personas muchas veces consideran que el trabajo es un medio para alcanzar un objetivo : su salario.

34) ¿Qué es el salario para las organizaciones?

Para las organizaciones, el salario es un costo y al mismo tiempo una inversión, costo porque el salario refiere al costo del producto o del servicio final. Inversión porque representa el dinero aplicado a un factor productivo (el trabajo).

35) ¿En qué consiste la composición del salario?

La composición del salario son varios factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que condiciona los salarios, estos factores actúan de forma independiente o entre sí, y de ese modo

elevan o disminuyen los salarios.

36) ¿Qué es la administración de sueldos y salarios?

La administración de sueldos y salarios es un conjunto de normas y procedimientos que pretenden establecer o mantener estructuras de salarios justas y equitativas en las organizaciones:

-Los salarios en relación con los demás puestos de la propia organización, para alcanzar el equilibrio interno

-Los salarios en relación con los mismos puestos de otras empresas de mercado de trabajo, para alcanzar el equilibrio externo

37) ¿Qué es la valuación de puestos?

Es el componente de la administración de sueldos y salarios que mantiene el equilibrio interno de estos, Es el proceso para analizar y comparar el contenido de los puestos por orden de categorías, trata sobre todo del precio que tiene el puesto, así como el mundo cambia, las personas y las org también, y los puestos deben evaluarse constantemente.

39) ¿Cuáles son los objetivos de la administración de sueldos y salarios?

Los objetivos son :

- a) Pagarle a cada empleado de acuerdo con el valor del puesto que ocupa
- b) Recompensarlo por su desempeño y dedicación
- c) Atraer y retener a los mejores candidatos para los puestos
- d) Lograr que los empleados acepten los sistemas de remuneración

40) Nombra los principales planes de incentivos

Estos son:

- a) Plan de bonificación anual: se trata de un monto de dinero ofrecido a final de cada año a ciertos colaboradores por su desempeño a la org.
- b) Reparto de acciones de la org a los colaboradores
- c) Opción de compra de acciones de la organización
- d) Participación de los resultados
- e) Reparto de utilidades a los colaboradores

41) ¿Cómo se define la política salarial de una empresa?

La política salarial de una empresa se define con base en los datos internos y externos. Se han planteado nuevas estrategias para la remuneración, como la remuneración variable y los planes incentivos.

42) ¿Qué permite administrar por objetivos?

Permite concentrar los esfuerzos y orientar las actividades de las personas, áreas, equipos gerenciales hacia los procesos para el éxito del negocio. Direcciona las acciones y los esfuerzos de las personas, ayuda a las personas, a los equipos o áreas a establecer si están haciendo lo correcto y a evaluar cómo lo están llevando a cabo.

ERGONOMÍA/ PSICO/SOCIO PATOLOGÍAS/HIGIENE

43) ¿Por qué decimos que la Ergonomía es antropocéntrica?

Es la ciencia que trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la actividad, seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores. Se aplica la ergonomía para hacer que las condiciones de trabajo sean lo más adecuadas en la relación actividad-herramienta-persona:

Ejemplo:

Las sillas en las oficinas deben ser ergonómicas, es decir adecuadas al tipo de actividad y tiempo que se realiza.

Por eso, las sillas de las secretarías usualmente tienen un mecanismo que se llama "de contacto permanente" que hace que el respaldo siempre esté soportando la espalda. esto es porque las secretarías están mucho tiempo sentadas, escribiendo

44) ¿Qué estudia las Psico y Socio Patologías Laborales?

-La psicología laboral: es el área de la psicología que se encarga de estudiar el comportamiento del ser humano en el marco del trabajo y de las empresas, funciona desde el reclutamiento de personal a partir de tests para saber si el individuo tiene las características necesarias para desempeñar el puesto.

-Psicopatologías laborales: estudia todos los aspectos sociales vinculados al trabajo

45) ¿Cuáles son las fuentes principales de estrés en el trabajo? Explica brevemente

Existen 2 fuentes principales de estrés en el trabajo:

-Situacional: pueden producir estrés en el empleo, pueden ser el horario, el ritmo de trabajo, la seguridad en el empleo, el traslado hacia y desde el trabajo y la naturaleza de los clientes.

-Personal: pueden ser las personalidades tipo A (personas que tienen adicción al trabajo y que se sienten impulsados a llegar siempre a tiempo y cumplir con los límites) normalmente se colocan bajo mucho mayor estrés que los demás.

46) ¿Qué consecuencias tiene el estrés para el empleado y la organización?

El estrés en el empleo tiene graves consecuencias para el empleado y para la organización:

-Para el empleado: tiene como consecuencia la ansiedad, depresión, ira y diversas consecuencias físicas, como males cardiovasculares, dolores de cabeza y accidentes, en algunos casos drogadicción.

-Para la organización: tiene como consecuencia las reducciones en la cantidad y calidad del desempeño, mayor ausentismo, y rotación de personal y las quejas.

47) Explique a qué se debe la relevancia del tema seguridad e higiene dentro del marco de la gestión gerencial pág 171 Martínez

48) ¿Qué leyes legislan sobre la protección de los trabajadores? Explica brevemente

Las leyes son:

a) Ley 19.587-higiene y seguridad en el trabajo: Tiene como objetivo proteger la vida, preservar y mantener la integridad de los trabajadores, también prevenir, reducir y eliminar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, otro objetivo es desarrollar una actitud positiva respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que puedan causarse en el trabajo.

b) Ley 24.557 sobre riesgos del trabajo: tiene como objetivo la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador dañado, la recolocación de ese trabajador dañado, y la negociación colectiva laboral.

49) ¿Qué se entiende por Seguridad Industrial?

Se entiende por seguridad industrial como la técnica que estudia la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes de trabajo. Es la acción de disponer con anticipación lo necesario para eliminar los riesgos de sufrir accidentes en o por consecuencia de realizar el trabajo.

50) ¿Qué se entiende por Higiene Industrial?

La higiene industrial se refiere al conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer , evaluar y controlar aquellos factores del ambiente originados en y por el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades o dañar el bienestar de los trabajadores o habitantes de la comunidad.

51) ¿De qué se encarga la Medicina laboral?

La medicina laboral se encarga de evaluar la capacidad física y las características mentales y emocionales de cada persona para que le sean asignadas tareas compatibles con su salud, ayudar al personal a mejorar su salud a través de la medicina y de brindar asistencia médica en casos de emergencia.

52) ¿En qué se focaliza la Higiene Industrial?

Se focaliza en:

- Reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales o tensiones que se originan en el lugar de trabajo.
- Prevención de empeoramiento de enfermedades o de lesiones
- mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente del trabajo.

53) ¿En qué pone sus esfuerzos la Seguridad Industrial?

La seguridad industrial pone sus esfuerzos en prevenir los accidentes en el trabajo.

54) ¿Cuáles son los exámenes médicos laborales contemplados en la Legislación argentina?

Establécese que los exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo son los siguientes:

1. Preocupacionales o de ingreso;
2. Periódicos;
3. Previos a una transferencia de actividad;
4. Posteriores a una ausencia prolongada, y
5. Previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

55) ¿Qué son las enfermedades profesionales?

Una Enfermedad Profesional es aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o por cuenta propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro de Enfermedades Profesionales.

56) ¿Qué son los accidentes de trabajo?

Un accidente laboral es el que sucede al trabajador durante su jornada laboral o bien en el trayecto al trabajo o desde el trabajo a su casa.

Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena

57) Nombra 5 causas por las que pueden originarse los accidentes de trabajo

Se pueden originar por:

- Instalaciones eléctricas o cables dañados
- Falta de orden o limpieza
- Mantenimiento inadecuado de instalaciones y edificios
- Herramientas de trabajo defectuosas
- Falta de medidas de prevención y protección contra incendios

58) Explica porqué es importante la Seguridad Social para los trabajadores

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia

59) ¿Qué es la Consejería a los empleados? Explica brevemente

Es un servicio de consejería de corto plazo, confidencial, para los empleados con problemas personales que afectan su desempeño laboral.

UNIDAD 6

1) ¿Qué constituye la Evaluación del Desempeño (ED)?

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, su contribución total a la organización, y por último justifica su permanencia en la empresa.

2) ¿Qué es lo que puede hacer un buen sistema de EV?

Un buen sistema ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección e inducción. También puede identificar problemas en el sistema de información sobre recursos de capital humano.

3) Nombra las 8 ventajas de la ED y explica 2

Ventajas: Mejora el desempeño, políticas de compensación, decisiones de ubicación, necesidades de capacitación y desarrollo, planificación y desarrollo de la carrera profesional, imprecisión de la información, errores en el diseño del puesto, desafíos externos.

•Mejora del desempeño: Mediante la realimentación sobre el trabajo que se realiza, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de cada integrante de la org.

•Errores del diseño de puesto: El desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.

4) ¿Cómo debe ser un sistema de ED?

El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. Además debe adaptarse a las necesidades específicas de la empresa.

5) ¿Quién se encarga de evaluar? Desde la asignatura, ¿quién debe evaluar y por qué?

A fin de proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado realiza las labores propias de su puesto, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables.

El superior inmediato es el principal evaluador, seguido por el superior de este, otros superiores y subordinados.

6) Cuál es la importancia de la EV

Evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos.

Esto porque que el papel del capital humano se ha vuelto relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la organización.

7) Nombra por lo menos 4 beneficios de la EV y explica 2

Beneficios:

- Clarificar los objetivos y metas del departamento al que pertenece el empleado
- Identificar los nuevos proyectos y oportunidades que se ofrecen a los empleados
- Definir claramente y en forma colaborativa los objetivos, metas e indicadores del puesto
- Crear la oportunidad de interacción entre directivos y empleados

8) ¿Por qué pueden existir distorsiones en la calificación de la ED?

Nombra 3

La mediciones subjetivas del desempeño pueden conducir a distorsiones de la calificación, que suelen ocurrir con mayor frecuencia cuando el calificador no logra conservar su imparcialidad en varios aspectos, entre los cuales se cuentan:

- Elementos subjetivos
- Prejuicios personales
- Elementos culturales

9) Dentro de los prejuicios del evaluador, ¿qué significa errores culturales?

Elementos culturales: Cuando se presenta la necesidad de evaluar personas de otros grupos culturales, es probable que los evaluadores apliquen normas específicas de su propia cultura. Todo ser humano pertenece a un grupo cultural determinado. En la mayoría de los casos, el miembro de determinado grupo tiende a pensar que las prácticas, creencias, tradiciones, etc de su comunidad son las mejores y que las otras son "atrasadas" o "peligrosas".

10) Nombra 3 métodos de ED

1) ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS: Este método se basa en los objetivos que el empleado tiene ya que se van a encontrar más motivados para lograrlos, los pasos de la ad por objetivos son:

- Definir los objetivos, primero los generales de la org y después la definición por departamentos y empleados
- Planeación de actividades que lleguen a alcanzar los objetivos
- Evaluación de resultados y toma de decisiones.

2) EVALUACIONES PSICOLÓGICAS: Este método lo utilizan los servicios de planta de psicólogos profesionales, la función consiste en la evaluación del potencial del individuo y no en la determinación de su desempeño anterior, Esta evaluación consiste también en entrevistas de profundidad, exámenes psicológicos, y una verificación de otras evaluaciones.

3) CENTROS DE EVALUACIÓN: este es otro método para la evaluación del potencial futuro. La forma que tiene se basa en tipos múltiples de evaluación y múltiples evaluadores, se envía a un centro especializado a los empleados con potencial y se los somete a una evaluación individual.

11) ¿Cuál es el objetivo de la ED?

El objetivo principal de la evaluación de desempeño es medir el rendimiento y el comportamiento del trabajador en su puesto de trabajo y de manera general en la organización, La evaluación del desempeño tiene a la vez alguno de los siguientes objetivos específicos:

- Verificar el cumplimiento de los objetivos y los estándares individuales en cuanto a productividad, cantidad y calidad del trabajo.
- Medir y determinar con precisión el rendimiento de los trabajadores y sobre esa base asignar bonificaciones e incentivos.
- Reforzar el uso de los métodos de evaluación como parte de la cultura organizacional
- Detectar necesidades de capacitación de los colaboradores.

12) ¿Quiénes son los responsables de la aplicación del método de EV?

En un estudio se encontró que el superior inmediato es el principal evaluador, seguido por el superior de este, otros superiores y subordinados.

13) ¿Para que se realizan las ED? Visto en clase

14) ¿En base a qué se realiza la EV? Visto en clase

15) La evaluación de desempeño, es ...

*Un fin para justificar el procedimiento salarial recomendado por el Supervisor ...

* Una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos ...

* Una herramienta para dar la posibilidad de evaluar la personalidad

Es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos en la empresa, La Evaluación de Desempeño debe generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado

16) ¿Cómo se relaciona la evaluación del desempeño con las competencias y el diseño de puesto? Clase

Unidad 8

1) ¿ Cuáles son las formas que pueden asumir las Asociaciones Sindicales?

A) Sindicatos o Uniones. Ejemplo: UPCN,ATE,UTA

B) Federaciones cuando agrupen asociaciones de Primer Grado. Ejemplo: FAECYS,FEDUN,FATUN

C) Confederaciones cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a este. Ejemplo CGT, CTA.

2) ¿ Que constituye la Negociación Colectiva en Argentina?

La Negociación Colectiva constituye unas de las herramientas que utilizan los trabajadores para cristalizar normativamente mejores condiciones de trabajo, tanto salariales como no salariales. El

proceso de institucionalización culminó con su incorporación a la Constitución Nacional de 1957. Esta incluido en el Art. 14 BIS que le reconoce a los gremios el derecho a Negociar Convenios Colectivos.

3) ¿Detalle brevemente los orígenes del movimiento obrero argentino?

Nos remontamos al periodo colonial, los gremios eran corporaciones de oficios, eran organizaciones de artesanos, destacamos la de la plata, relacionada a la actividad de la Corona la extracción de este mineral de Bolivia y Perú. Otro los artesanos del cuero que se dedican a la confección del zapato. Destacamos la primera Organización Gremial la Asociación Tipográfica Bonaerense en el año 1877, luego destacamos el sindicato de comercio, albañiles y la Fraternidad de los maquinista de Trenes.

4) ¿Indique que son los Convenios Colectivos de las Asociaciones Sindicales?

Es el Suscripto entre uno o mas empleadores con una o mas organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

UNIDAD 7 MOTIVACIÓN

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. También es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Motivación y Conducta: Con el objeto de explicar la relación motivación-conducta, es importante a partir de algunas posiciones teóricas que presuponen la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas. Según Chiavenato existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

- a) El Comportamiento es Causado: Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- b) El Comportamiento es Motivado: Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.
- c) El Comportamiento está Orientado hacia Objetivos: Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

El Ciclo Motivacional: Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional cuyas etapas son las siguientes:

1. Homeostasis: En cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
2. Estímulo: Cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
3. Necesidad: Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
4. Estado de Tensión: Produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
5. Comportamiento: Al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad, alcanzando el objetivo satisfactoriamente.
6. Satisfacción: Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente.

Relaciones Grupales: Los grupos están compuestos por dos o más individuos que interactúan y son interdependientes, cuya reunión obedece al deseo de alcanzar objetivos particulares. Estos grupos pueden ser:

- Formales: Están definidos por la estructura de la organización, con asignaciones que establecen tareas y grupos de trabajo. El comportamiento que ha de observarse queda estipulado por las metas de la organización y dependen de ellas.
- Informales: Son alianzas que carecen de estructura formal y que no han sido establecidos por la empresa

COMUNICACIÓN: El proceso de comunicación es el que propicia las relaciones entre los integrantes de la organización, a través del mismo se emite y recibe información, modelos de conducta y formas de pensar, en resumen, la cultura organizacional. También permite conocer las necesidades de los integrantes de la organización.

Cada persona percibe las cosas de distinta manera. Cuando transmiten un mensaje lo hacen a través de su propia óptica. El que lo recibe, lo filtra a través de su óptica. Los filtros por los que pasa la comunicación tienen que ver con las actitudes, la experiencia, formación, valores y prioridades de cada persona.

Todos los factores existentes en la comunicación personal, existen en relación con la comunicación dentro de las organizaciones. Para lograr una buena comunicación, dentro de ellas, como en cualquier tipo de comunicación, se requiere transmitir un mensaje exacto de una persona a otra u otras.

Sus habilidades en comunicación pueden afectar el bienestar de quienes trabajan para ellos y la comprensión que tengan sus subordinados de sus deberes.

La Teoría de la **Equidad** pretende explicar el efecto que tiene sobre la motivación la comparación que los individuos hacen entre su situación (en términos de los aportes que hace y los beneficios que recibe) y la de otras personas o grupos que se toman como referencias.