

**Planificación de la Asignatura:** Tópicos Especiales de Humanidades e Idiomas: Relaciones Humanas y Dinámica de Grupos

**Fecha:** 23/10/2024 13:02

**Código:** OP001-2

**Carrera:** Licenciatura en Bioinformática

**Departamento Académico:** Humanidades e Idiomas

**Docente a cargo:**

**Correo del docente a cargo:** ricardo.rodriguez@uner.edu.ar

**Régimen de Dictado:** Cuatrimestral doble oferta

**Carga Horaria Semanal:** 3 horas semanales

**Carga Horaria Total:** 42 horas

---

**Contenidos Mínimos:**

Elementos de psicología. El conflicto. Los grupos. Relaciones humanas. Las relaciones humanas de la vida diaria y laboral. Factores que la condicionan. El liderazgo. Su manifestación en la empresa y en los grupos de trabajo. La comunicación en la empresa. Relaciones publicas: aplicación empresarial.

---

**Correlativas Regulares para cursar:**

Tercer año

**Correlativas Aprobadas para cursar:**

Segundo año

**Correlativas Aprobadas para promocionar o rendir el examen final:**

Segundo año

**Objetivo General:**

## Objetivos Generales:

- Establecer en que formas se interrelacionan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones buscando con ello la eficacia en las actividades de las mismas.
- Crear conciencia en el futuro profesional sobre la importancia de una gestión organizacional adecuada y que la raíz de los problemas organizacionales está principalmente en las relaciones humanas internas.
- Proponer conocimientos y herramientas para enfrentar uno de los retos que constituye una de las tareas más importantes del profesional: adaptarse a la gente que trabaja en y para la organización, con respeto de las diversidades de las personas, considerando que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización

**Objetivos Particulares:**

En la cátedra de Relaciones Humanas y Dinámica de Grupos, se distingue entre objetivos generales y específicos. Los generales delinean metas amplias, mientras que los específicos detallan el "cómo" de su realización. Los generales dan una visión general del curso, mientras que los específicos se adentran en acciones concretas y habilidades a adquirir. Exploraremos los específicos como el "cómo" de los generales, destacando su papel en el aprendizaje y desarrollo de habilidades en relaciones humanas y dinámica de grupos en contextos organizacionales.

## Objetivos Particulares:

- Analizar el papel de las personas en las organizaciones, incluyendo el estudio del comportamiento individual y la cultura organizacional resultante.
- Explorar la dinámica de los grupos y destacar la importancia del trabajo colaborativo y la sinergia en equipos.
- Desarrollar habilidades de autoconciencia y comprensión interpersonal para mejorar las relaciones profesionales y personales, así como definir metas profesionales y personales.
- Aprender técnicas y estrategias para abordar eficazmente los desafíos humanos en el entorno laboral.
- Investigar la motivación humana y examinar los procesos de cambio que afectan tanto a individuos como a organizaciones.
- Comprender los conflictos organizacionales, identificar sus causas y explorar métodos para resolverlos de manera efectiva.

-Fomentar una mentalidad de liderazgo que prepare a los estudiantes para asumir roles de liderazgo en sus futuras carreras profesionales.

**Programa Analítico:****UT 1 | LAS RELACIONES HUMANAS**

¿Cómo impactan las relaciones humanas a la vida laboral?

Esta Unidad Temática propone entender la esencia de las relaciones entre las personas y su relación dentro del ambiente laboral.

Temas: Elementos de psicología. Relaciones humanas - Las relaciones humanas de la vida diaria y laboral - Factores que la condicionan.

**UT 2 | COMPORTAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES**

¿Cómo funcionan las organizaciones?

Esta Unidad Temática tiene como propósito ayudar al estudiante a comprender la importancia de las personas en las Organizaciones, entender el proceso del comportamiento de las mismas, la dinámica de sus relaciones y la cultura organizacional que se genera.

Temas: Elementos de psicología. Comportamiento organizacional. Los Grupos. Funciones que desempeñan los grupos en una organización. Factores que afectan su conformación.

**UT 3 | AUTOCONOCIMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL**

¿Quién soy y que quiero para mi futuro?

Esta Unidad Temática apunta a brindar herramientas para poder realizar un autoanálisis y caracterización para la mejora de las relaciones con las personas y la vida laboral, como así también la definición de un propósito profesional y de vida.

Temas: El Autoconocimiento. Modelos Mentales. Características y competencias. Empatía. Canvas personal.

**UT 4 | TRABAJO EN EQUIPO**

¿Qué hacer para que los equipos funcionen?

En esta Unidad Temática se pretende demostrar el efecto de la sinergia y de los beneficios de trabajar en Equipo.

Temas: Grupo y Equipo. Trabajo en equipo: Recomendaciones. Sinergia.

**UT 5 | MOTIVACIÓN**

¿Cómo motivar y promover a las personas en nuestra empresa?

Esta Unidad Temática permite adquirir conocimientos teórico-prácticos sobre la motivación de las personas en la empresa, desde el punto de vista de pares como de líderes de equipos.

Temas: Motivación: etapas del proceso motivacional. Distintas Teorías. Interpretación y posibilidades de aplicación. Factores Motivacionales. Frustración y su significado. Síntomas y su incidencia en la conducta personal y laboral. La técnica del Refuerzo.

#### UT 6 | LIDERAZGO

¿Cómo desarrollar mis habilidades de liderazgo?

Esta es una de las Unidades centrales, que apunta al descubrimiento de las características de un buen líder y al desarrollo de las habilidades de liderazgo.

Temas: El liderazgo - Su manifestación en la empresa y en los grupos de trabajo. Características y Comportamiento del Líder. Desarrollo de las habilidades de liderazgo. Liderazgo y Supervisión.

#### UT 7 | NEGOCIACION Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

¿Cómo resolver los conflictos y negociar exitosamente?

En esta Unidad Temática se adquirirá habilidades básicas de negociación y de la comprensión de la situación de conflicto, el dominio y control del proceso comunicativo y la exploración de áreas de intereses comunes y compartidos.

Temas: El Conflicto. Factores que posibilitan su aparición. Negociación. Pasos para la negociación exitosa.

#### UT 8 | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

¿Cómo gestionar el Capital Humano de las organizaciones, desarrollando al mismo tiempo sus competencias, en función de las necesidades reales de las mismas?

La Unidad contiene un esquema más estratégico, con temáticas relacionadas a los Procesos de Gestión de Recursos Humanos, teniendo como marco de referencia el desarrollo de las personas.

Temas: Gestión por competencias. Procesos de RRHH. Ciclo de una persona en una organización.

Descripción de Responsabilidades. Perfil de Cargo. Evaluación de Desempeño. Manejo de Situaciones de Mal Desempeño.

#### UT 9 | COMUNICACIÓN Y RELACIONES HUMANAS

¿Cómo mejorar los procesos comunicacionales?

Esta Unidad Temática trabaja los procesos comunicacionales y su importancia, tanto para el logro de los

objetivos de la organización, como para evitar problemas por fallas en la comunicación.

Temas: El proceso comunicacional. La comunicación en la empresa. Relaciones públicas: aplicación empresarial.

**Listado de Actividades de Formación Práctica:****LISTADO DE TRABAJOS PRÁCTICOS Y DINÁMICAS**

- 1 | “El Escudo de Armas”. Dinámica de presentación y autodescubrimiento.
- 2 | “Tu Modelo de Negocios”. Diseñar un modelo de negocios personal que permita definir metas profesionales.
- 3 | “Cambio de roles”. Evaluar las sensaciones que experimentamos de manera personal en la relación con los distintos miembros del grupo.
- 4 | “Contando a ciegas”. Comprender la importancia de la cohesión y organización dentro del grupo.
- 5 | “Nudo de personas”. Potenciar la capacidad analítica del líder y su función de dar directrices al resto de compañeros.
- 6 | “El caso de la planta de albahaca”. Desarrollar habilidades de negociación.
- 7 | “Usos del clip”. Demostrar el efecto de la sinergia obtenido del trabajo en equipo y la consecuente maximización de los resultados.
- 8 | “La Fábrica de Aviones”. Contribuir a reforzar las habilidades del líder.
- 9 | “La barrera del sonido”. Vivenciar la importancia de una buena comunicación.



**Metodología de Evaluación Durante el cursado:**

En cuanto a las instancias de evaluación y seguimiento de los alumnos, se tomará como un elemento más en el proceso de aprendizaje, donde se integraran varios componentes, entre ellos: la asistencia a clases, participación, conocimiento adquirido, desarrollo de trabajos prácticos y Trabajo Práctico Integrador Final, más algunas instancias evaluativas particulares.

**Metodología de Evaluación en Exámenes Finales:**

Los alumnos regulares rendirán un Examen Final, que puede ser oral y/o escrito según las condiciones.

Los alumnos libres rendirán Examen Final, que puede ser oral y/o escrito según las condiciones.

Además deberán presentar todos los trabajos prácticos de la cursada y el Trabajo Final (Video CV y perfil de linkedin).



**Condiciones de Regularidad :****REGULARES CON EXÁMEN FINAL**

80% de asistencia a Clases Teóricas y Prácticas.

Parciales aprobados con el 60% promedio de las mismas con derecho recuperatorio.

Aprobación de los informes y trabajos grupales e individuales.

Asistencia a actividades prácticas propuestos por la Cátedra.

Aprobación del trabajo integrador final, con nota superior a 60%.

Aprueban la Materia con Examen Final (oral y/o escrito según las condiciones)

**REGULARES SIN EXÁMEN FINAL (PROMOCIÓN)**

80% de asistencia a Clases Teóricas y Prácticas,

Parciales aprobados con el 80% promedio de las mismas con derecho recuperatorio.

Aprobación de los informes y trabajos grupales e individuales.

Asistencia a actividades prácticas propuestos por la Cátedra.

Aprobación del trabajo integrador final, con nota superior a 80%.

**LIBRES**

Se considerará libres a los alumnos que no cumplan con las condiciones descriptas para los alumnos regulares con examen final.

Aprueban la Materia con Examen Final (oral y/o escrito según las condiciones) y la presentación de los trabajos prácticos.

**Bibliografía Principal:**

## BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- COVEY, STEPHEN R., "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva". Editorial Paidós, Bs. As, 1997.
- COVEY, STEPHEN R., "El 8º hábito. De la efectividad a la grandeza". Editorial Paidós, Bs. As, 2005.
- DALE CARNEGIE, "Cómo ganar amigos e influenciar sobre las personas". Sudamericana - 2001 - 113 ra. Edic.
- IDALBERTO CHIAVENATO, "Recursos Humanos". Editora Atlas S.A. 2000.
- JAMES C. HUNTER, "La Paradoja", Empresa Activa. 1993.
- MAYO, ANDREW Y LANK, "Las organizaciones que aprenden", ElizabethGestion. 2000.
- PETER DRUCKER, "El Management del Siglo XXI". 1º edición, Edhasa, Barcelona, 2000.
- PETER DRUCKER, "La Gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas". Librería El Ateneo Editorial 6º edición, Buenos Aires, 1990.

## BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA POR UNIDAD

## UT 1

- SORIA, MURILLO, "Relaciones Humanas", Editor Limusa. 1982.

## UT2

- DAVIS, K, NEWSTROM, J, "Comportamiento Humano en el Trabajo". McGrawHill. Méjico. 1999.
- EDGAR SCHEIN, "Psicología de la Organización. Tercera Edición. Impresora Roma S. A, 2000.
- ROBBINS, STEPHEN, "Comportamiento Organizacional". Capítulos 2, 3, 5, 6, 7 y 8. Edición 15. Editorial Pearson Mexico 2013.

## UT 3

- ALEXANDER OSTERWALDER, TIMOTHY CLARK, Tu Modelo de Negocio, Editorial Deusto, 2012.
- SCHOEMAKER, PAUL, "Puntos ciegos mentales". Revista Gestión. Volumen 9 N° 2. 2004.

## UT 4

- BUCHLOZ Y ROTH., "Cómo crear un Equipo de Alto Rendimiento en su Empresa" .Ed. Atlántida, Buenos Aires. 1992.
- HARVEY ROBBINS Y MICHAEL FINLEY, "Porque los equipos no funcionan". Editora Campus 1997 - 11va. Edición.

## UT 5

AGNEW, TOM, "Empleado frustrado, oportunidad perdida". Revista Gestión. Volumen 13 N° 4. 2008.  
DAVID SIROTA ET AL, "The Enthusiastic Employee", Wharton School Publishing. 2005.  
FREDERICK HERZBERG, Harvard Business Review – Business Classics

**UT 6**

JOHN C. MAXWELL., "Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo". Ed. Del Nuevo Extremo. 1998.  
SCHONFELD, RUBÉN "El liderazgo es un sentimiento. Manual de liderazgo para organizaciones sociales".  
Granica. Buenos Aires, 2000.

**UT 7**

FISHER ROGER, URY WILLIAM Y PATTON BRUCE, "Sí... ¡de acuerdo!". Editorial Norma, Arg. 1994.  
URY, W., "De la negociación al acuerdo", Parramón, Barcelona, 1993.

**UT 8**

CHIAVENATO, IDALBERTO, Administración de Recursos Humanos, Editorial Mc Graw Hill, Quinta Edición,  
México 1999.  
LUIS MARÍA CRAVINO, "Las personas son lo más importante. Pero, ¿Quiénes, cómo, cuándo y cuánto?,  
Capítulo 6: La gestión del desempeño". Arte Gráfico Editorial Argentino, 2009, 1º Edición.

**UT 9**

MANUEL MORA Y ARAUJO, MANUELA GÓMEZ DEL RÍO Y OTROS, "La comunicación es servicio. Manual  
de comunicación para organizaciones sociales". Ediciones Granica, Bs. As., 2001.  
MARK GOULSTON M.D. AND KEITH FERRAZZI , "Just Listen". Edit. AMACOM 2010.

**Bibliografía Complementaria:**