**Trabajo Práctico Número 1**

**Organización Empresarial**

**Profesor: Leonardo Alejandro Chiesa**

**Alumnos:**

**Peralta Bruno**

**DNI:33.103.565**

**Nieto Federico**

**DNI:35.360.189**

**Hernández Yohandri**

**DNI: 95.842.498**

**Cairnie Oliver**

**DNI:43.988.644**

**Noodt Molins Federico**

**DNI: 41.562.104**

A continuación, detallamos las respuestas del trabajo…

1) Nosotros elegimos las siguientes organizaciones:

***A.***

**Fundación Gestionar Esperanzas:** Aportan, ayudan y promueven la capacitación a agrupaciones de sectores menos favorecidos, gestionando el desarrollo en la búsqueda de mejoras con el objetivo de mejorar la calidad de vida de familias en situaciones de vulnerabilidad.

**Fundación Uno:** Brinda programas de educación, salud protección ambiental y cultural, pudiendo ayudar en la calidad de vida de los grupos mas necesitados.

**Caritas:** Ayudar a los más necesitados haciéndolos protagonistas activos de su propio desarrollo personal. Formación colaborativa, para lograr una mayor eficacia en su acción de servicio.

***B.***

**Fundación Gestionar Esperanzas:** Consolidar organizaciones sociales civiles, gracias a la capacidad de gestión, y un gran equipo de profesionales. Poder llegar a tener una sociedad mas justa, equitativa, y sostenible, promoviendo el desarrollo de las comunidades, afrontando y resolviendo diversas problemáticas sociales y ambientales.

**Fundación Uno:** Con la equidad y la justicia como base se construye una sociedad que pueda garantizar la dignidad y las necesidades básicas de los individuos que la componen

**Caritas:** La visión de Caritas es de un mundo que “refleja” el Reino de Dios. En una sociedad que prevalece la justicia, la paz, la libertad, y la fidelidad, en la que la dignidad de la persona es lo mas importante, con la intensión de preservarlo para generaciones futuras, intentando llenar de esperanza a las personas marginadas y oprimidas de la sociedad.

***C.***

**Fundación Gestionar Esperanzas:** sociedad Igualitaria; compromiso social; deber ambiental; voluntariado profesional; búsqueda de recursos.

**Fundación Uno:** Superioridad a través de metas; dignidad; creatividad; desarrollo sostenible; Cuidado de medio ambiente.

**Caritas:** Fomentar la palabra de Dios; contribuir a una sociedad mas justa e igualitaria; cuidar y respetar lo creado por sus integrantes; compartir entre otros; el esfuerzo y transparencia; Desarrollo auto-personal de las personas que lo necesitan.

***D.***

**Fundación Gestionar Esperanzas:** El objetivo general de esta organización es fomentar la igualdad de oportunidades, ayudando así, gracias a la inclusión y el desarrollo humano a familias en situación frágil.

**Fundación Uno:** “Una fundación familiar, con deseos de contribuir al crecimiento personal, económico y cultural, de la comunidad centroamericana.”

**Caritas:** Es una organización católica que trabaja para dar respuesta a las problemáticas sociales, para comunidades excluidas, y personas en situación de pobreza.

***E.***

**Fundación Gestionar Esperanzas:** Busca acercarse a la comunidad, con programas socioculturales, de motivación, de mejora, y capacitación.

**Red gestionar:** Ayuda a distintas organizaciones mediante la distribución de alimentos, donados, beneficiando a mas de siete mil personas.

**Fundación Uno:** Gestionar mediante proyectos de educación, medio ambiente, y cultura.

**Caritas:** Programas en la educación, economía social, auto-construcción de viviendas, ayuda en adicciones, y asesoría legal, entre otros.

2) ***A.***

**Sancor:** Mediante la constante innovación tanto en los procesos como en los productos asumir el compromiso de calidad y nutrición.

**Coca-Cola:** Su misión es generar momentos de optimismo y felicidad, creando valor y dejando una huella positiva. Inspirar creatividad, pasión, optimismo y diversión.

**Globant:** Desarrollar productos de software, para clientes alrededor del mundo, encargándose de construir, operar, globalizar, siendo reconocido ese software.

***B.***

**Sancor:** Liderar fuertemente el mercado nacional al mismo tiempo que establece una proyección internacional nutrida por los principios cooperativos.

**Coca-Cola:** Un plan de trabajo con un crecimiento sostenible basado en la calidad.

**Globant:** Pensar en grande; Innovar; Aspirar a la excelencia en el trabajo; Ser un jugador en equipo y Divertirse.

***C.***

**Sancor:** trabajo en equipo; capacitación; flexibilización; satisfacción al cliente; innovación.

**Coca-Cola:** Enfoque en el mercado; trabajar de forma eficiente; cuidar el medio ambiente; tener una visión global; apoyar causas sociales con la diversidad.

**Globant:** Motivación; departamento de Humane Capital; Adaptación, y versatilidad en herramientas; sentido de pertenencia para sus miembros; capacitación constante.

***D.***

**Sancor:** Solidaridad para el desarrollo social y medioambiental. Con el compromiso como punto de partida de la construcción de oportunidades a brindar a la sociedad desde el rol empresario.

**Coca-Cola:** Nuestra estrategia está basada en tres grandes pilares: Nuestra Gente, Nuestra Comunidad y Nuestro Planeta; sustentados en la ética, valores, colaboración y servicio, siempre con una sola visión: transformar positivamente a nuestras comunidades.

**Globant:** Su objetivo general es, ser la compañía número uno en desarrollo de software desde latino América hacia el mundo.

***E.***

**Sancor:** Capacidad de crecer profesionalmente, con un buen clima laboral, ofreciendo buenas condiciones de contratación, con fuertes valores institucionales y cooperativos.

**Coca-Cola:** Incorporación de plataforma “Coca-Cola Journey” incorporándose así localmente en los medios de comunicación, contando con una revista digital dinámica, con historias atractivas, y la sala propia de prensa de Coca-Cola, sumándole masivas campañas de marketing.

**Globant:** Lleva un proceso de evaluación del empleado muy particular. Se auto evalua, lo evaluan sus compañeros, y el lider del proyecto. De esta manera crece profesionalmente.

3) Ambas están declaradas legalmente como asociaciones civiles sin fines de lucro, y son los socios quienes velan por el bienestar del club. En el caso de Boca y River son organizaciones que generan mucha liquidez y podría derivar a que halla una probabilidad de corrupción.

Puede cuestionarse la diligencia de las entidades, debido a causas judiciales, o mal desempeño de las autoridades electas. Pero la organización como tal, no deja de ser una organización sin fines de lucro.

4)

***A.*** Siendo sociedades anónimas deportivas, se considera que son sociedades sin fines de lucro. Como el Real Madrid y Barcelona se consideran asociaciones deportivas, están exentos de pagar varios impuestos. Esto fue gracias a lo de 1985/1986 a que en 1990 se aprobó una ley, la cual hacia hincapié en que los clubes que hubieran presentado saldo patrimonial positivo desde la temporada 1985/1986 no se convirtieran en SAD, por lo tanto bajo los ojos de la ley ambos clubes no hicieron nada fuera de lo legal, y quedaron fuera de la caja de impuestos de sociedades.

***B.*** Dada la trayectoria histórica del club se podría considerar que es el ejemplo de lo que no debería pasar en una entidad deportiva. Acogidos a la ley de fideicomiso los socios intentaron evitar la quiebra de la administración a manos de Hector Lalin, cayendo en un gerenciamiento que pretendía dedicar la entidad deportiva a una persecución de fines económicos, por sobre los sociales de Hector, ofreciendo sanear las deudas del club en un plazo de diez años. Tras ocho años de administración fraudulenta, mediante a elecciones te designa un interventor, quién pide a la justicia una medida cautelar para suspender inmediatamente el incumplimiento del contrato, y Racing Club se organice a través de un órgano fiduciario, a lo que la justicia accede, de no haberlo hecho, probablemente el Club hubiese desaparecido.

***C.*** **Ventajas:**

Cotizar en bolsa, por lo tanto, tener mayor probabilidad de tener mas accionistas, por lo tanto un mayor margen de crecimiento. Si un Club, se vuelve una sociedad anónima, quiere decir que pasa a ser una empresa, y si los propietarios trabajan de manera consecuente, se pueden llegar hasta multiplicar las posibilidades de que este Club (EMPRESA) este mejor posicionado.

**Desventajas:**

La mayoría de la población pierde la oportunidad de poder pertenecer a un Club, por lo tanto quedarían fuera de poder practicar el deporte que a cada individuo les gusta, y en el caso de los individuos que no tienen un apoyo familiar fuerte, les resulta un lugar de contención.

Se pierde el sentido de pertenencia.

Otra desventaja, es que si el proyecto no es sostenible, puede desembocar en una mala situación económica, que termine en una desaparición del Club, un claro ejemplo fue el “CD Logroñés”.

5) Siempre que haya una relación de poder laboral, y una subordinación, en la cuál haya un convenio capitalista, habrá un conflicto latente, dado que generalmente comparten visiones opuestas. Por un lado el empleado lucha por su salario digno, por el otro el empleador de no querer incrementarle el salario al empleado, ya que no es beneficio para el. Ambas partes diseñan y desarrollan estrategias, que inevitablemente forman un conflicto laboral como la huelga, kpre(2.271).

Cuando entra en acción un conflicto, un grupo de trabajadores puede plasmar, y ejecutar a través de un sindicato, también puede ser, de una manera mas espontánea, siendo un comportamiento mas individual que colectivo, esto quiere decir, que podemos tener formas de conflicto organizadas.

Esta comprobado que los tipos de expresión son en cierta parte intercambiables, un ejemplo son las mujeres, que están menos sindicalizadas, por lo general, demuestran mas ausentismo, y cambio de trabajo. El conflicto no organizado, por lo general no conlleva una estrategia, mas bien un sentido de insatisfacción, y esto en absoluto puede considerarse un conflicto laboral, en cambio, cuando la acción es colectiva, se intenta deliberadamente cambiar la situación que origina el conflicto, gracias al pensamiento grupal, para lograr una mejora concreta. Es correcto considerar, que el conflicto laboral, es una realidad de las relaciones industriales. Los conflictos laborales, siempre suponen costos para todos los afectados, un ejemplo claro es en una huelga, con un tiempo indeterminado las ganancias directas, no se ven reflejadas en los salarios, esto no quiere decir que sea inútil, sino que el sindicato demuestra fuerza en las negociaciones, siempre con una condición firme. Los sindicalistas tratan de evitar posibles paros, por lo general el conflicto es abierto, y cuando se produce un paro, se negocia un acuerdo (conflicto y pacto). La relación de negociación estable, con una argumentación conflictiva en su origen conlleva a una comprensión mutua entre los participantes, y el crecimiento de intereses comunes; En general las diferencias una vez que se expresa abiertamente el conflicto laboral, la mayor parte de las diferencias se resuelven de manera pacífica, resolviendo los problemas íntegramente, ya que ambas partes (negociador sindical y empleador) buscan los medios para lograr sus objetivos, que no resulten graves para la otra parte. Anteriormente el conflicto estaba marcado por disturbios, quemas, sabotajes, y violencia física generalizada, hoy el conflicto laboral, está sujeto a normas no escritas, que excluyen casi totalmente tales acontecimientos. Cuando se forma una organización colectiva compuesta por los trabajadores debido a un descontento general, esta organización puede ser manipulada por los empleadores y gobiernos, ya que un interlocutor en la negociación, puede llegar a tomar una medida, y los trabajadores estén obligados a respetarla. Por esto mismo se necesita un sindicato fuerte, que transforman desacuerdos, en acuerdos de una manera ordenada.

La idea de las relaciones industriales, dan como origen al orden y regularidad, deriva una teoría conocida como pluralismo. Los pluralistas están de acuerdo en que lo que buscan los trabajadores y los empleadores divergen, y el conflicto es endémico en la industria, mediante la persistencia de la colaboración. Estos interpretan que los intereses de los trabajadores, y los conflictos de los sindicatos se definen de una manera muy restrictiva, para no entrar en conflicto con el capitalismo, por ende el proceso de compromiso y colaboración no es problemático. La estructura de intereses del grupo se define en términos sectoriales, el empresario pasa a hacer mediador entre los intereses. El empresario ordena, los empleados obedecen, y los límites de la autoridad son imprecisos y variables.

Debido a las desigualdades en una sociedad capitalista, una de las principales fuentes de aspiraciones salariales, y de negociación de salarios, es la fuerza de las comparaciones coactivas. Sentimiento de injusticia en las relaciones, refleja un mayor acontecimiento del grado de las desigualdades presentes, y un gran descenso en la aceptación de las relaciones sociales. Como Marx escribió: “Los deliberados esfuerzos de las industrias para manipular la demanda, afectan a los empleados, por ende las condiciones internas del capitalismo naturalmente, tienden a producir des organización”.

El proceso de institucionalización tiene muchas contradicciones, como por ejemplo el aumento de huelgas en naciones industrializadas, salarios ambiciosos, humanización del trabajo. La explicación es que la institucionalización del conflicto laboral logra contener provisionalmente el desorden, pero cuando el trabajador está descontento dan lugar a nueva forma de conflicto, dando así nuevas reivindicaciones, y nuevos medios de acción.

**6) Génesis de las sociedades fundadas sobre el trabajo. El trabajo factor de producción.**

Durante los siglos XVIII y XIX filosóficamente el término trabajo se empezó a utilizar, a modo de concepto, para reunir todas aquellas actividades que hasta entonces habían quedado fuera estableciendo una unidad de medida a través de un cuadro de esfuerzo que establece una igualdad para diversos elementos que lo forman en donde el tiempo es la esencia.

De esta manera se establece que el trabajo en si es la clave para poder acceder a los medios para poder vivir en una sociedad generando la autonomía del individuo mejorando la calidad de vida en ciclo de producción y retribución. poniendo así al trabajo como fundamento del orden social y marcando el inicio de un aumento de producción y riquezas.

Esto ocurrió gracias a la re interpretación de los textos bíblicos y que consistiría principalmente en la valorización de las actividades terrestres permitiendo una estabilidad racional al mundo.

El trabajo puede fundarse en un orden social que determina las posiciones de los individuos en la sociedad a partir de su contribución objetiva a la producción.

Se podría decir que en el siglo XVIII ve, entonces, la invención del concepto de trabajo como "lo que produce riqueza" o "factor de producción" (en términos contemporáneos).

En siglo XIX, se valorizó el concepto de que el trabajo era "libertad creadora" que servía como herramienta para transformar la mundo mediante su huella, esto fue producto de la transformación que tuvieron los textos, políticos y filósofos (particularmente los alemanes y franceses). El trabajo es la esencia del hombre y bajo esa ideología se alinearían los pensadores y políticos del siglo XIX.

En el año 1805, Hegel (considerado aquí como eminente representante de la filosofía de la primera mitad del siglo XIX) escribe que “El Espíritu está en el trabajo de su propia transformación”.

El valor de poder profundizar las modalidades de la libertad individual, y de las formas de vida social, conformada por distintas esferas como la religión, la ciencia, la filosofía, el arte, las instituciones políticas, y la educación. Hegel denomino a esto Bildung en lugar de trabajo. El trabajo es solamente una de las múltiples maneras de poner en valor al mundo, de asegurar esa tarea de espiritualización de la naturaleza y de destrucción de lo natural.

En contraparte, Marx ve el trabajo como la única actividad verdaderamente humana que separa al hombre de los animales, cuando el trabajo no sea más alienado, y produzcamos de manera libre, no necesitaremos prescindir del dinero intercambiando bienes o servicios rebatiendo la pluralidad de Hegel elije ver el trabajo una forma más industrial, y la producción.

Marx se inscribe en una filosofía de la humanización, la civilización del mundo, gracias al trabajo, esto no mejoraría únicamente las condiciones materiales de vida, sino también la realización de uno mismo, y de la realidad, siendo así, la primera necesidad vital, solo cuando produzcamos libremente.

El discurso social demócrata sostiene que el trabajo se va a volver realizador, antes de ser esencial gracias al aumento de salarios y el consumo (esto es completamente contradictorio, con el pensamiento de Marx).

Hoy en día el trabajo se divide en tres dimensiones: El trabajo como factor de producción, como esencia del hombre, y como sistema de distribución de los ingresos.

A partir del siglo XX, siglo en el cual se lo llamó “el de la constitución del asalariado”. El trabajo es la actividad distintiva y fundamental del hombre. La comisión europea escribió que el trabajo era toda acción finalizada, y nos hizo pensar cuestiones humanas que podrían ser consideradas, o no, como un trabajo, tales como amar, o formar a nuestros hijos, contribuir a la sociedad, o también llevado a cuestiones como lavar la ropa, o llevar la comida, de manera casual.

De acuerdo al texto citado, muchos consisten en preguntar a las personas si el trabajo es importante para ellas.

Los desempleados y asalariados con empleos temporarios anteponen mucho más a menudo el trabajo como una condición de felicidad que los titulares de empleo fijo.

Cuanto más falta el trabajo, se le agrega el problema de los salarios bajos y condiciones laborales precarias. Por otro lado, cuanto más asegurado está el trabajo y el empleo es estable, más las consideraciones se alejan del trabajo y se concentran sobre el deseo de equilibrio entre las diferentes actividades de la vida.

Evidentemente una parte importante de los trabajadores considera hoy al trabajo como una obligación y no como un medio para realizarse, y no se ve, objetivamente, cómo podría ser de otra manera si a veces la actividad real del trabajo carece de sentido.