

# **Propuesta laboral legalmente ilegal: plan de actividades para el análisis de casos con el apoyo de la tecnología**

**Autor: Disla García, Yolanda Iris**

## **Resumen**

El presente documento tiene como objetivo principal describir cómo podría el profesor planificar las actividades al utilizar casos de estudio como estrategia para el aprendizaje y la enseñanza, apoyándose de la tecnología. Dentro de los objetivos específicos que persigue la estrategia con casos es desarrollar en los estudiantes el análisis, el debate, la reflexión y la toma de decisión. La riqueza que brinda el uso de casos de estudio es que los alumnos se van ejercitando al trabajar en situaciones que son reales y que es posible que enfrente en su vida profesional. Según Ramirez (2010), Los casos son una excelente herramienta para poner a prueba lo que se comprendió en la teoría y contribuye a desarrollar el entendimiento. En cuanto a la tecnología es una herramienta que tiene el poder de trascender la distancia y el espacio, permitiendo trabajar con con varias personas al mismo tiempo desde diferentes lugares, así como en diferentes horarios. Por lo tanto, tomar la decisión de incluir la tecnología en el métodos de enseñanza, no implica ser un experto en las tecnologías, más bien lo importante es tener una actitud abierta y positiva hacia esta y usarla como lo que es, una herramienta que puede ser utilizada para la enseñanza. (Moursund, 2001).

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

## **Introducción**

Los casos representan situaciones reales llevadas al aula, con el propósito de que tanto el profesor como los alumnos trabajen en ella. Los casos deben permitir la discusión e intercambio de opiniones y puntos de vista de los participantes sobre un hecho problemático. Este método provee la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos aplicables a la realidad. Permite evaluar procesos, personas y alternativas para poder emitir juicios de valor. Fomenta la confianza en los estudiantes, asumiendo así la responsabilidad del propio aprendizaje. (Ramirez, 2010).

### **Caso para resolución de un problema**

Dentro de los tipos de casos existe el método de caso para resolución de problemas. Este tipo de casos se centra en la toma de decisión que requiere una solución de un problema planteado, el cual se divide en dos subgrupo: 1-Casos que son centrados en el análisis crítico de toma de decisión: lo que pretende esta estrategia es que el alumno emita un juicio crítico sobre las decisiones tomadas por otro individuo para solucionar determinados problemas. Para llevar a cabo el análisis del caso por parte del alumno, este debe a) estudiar el caso de forma individual, b) Integrarse a un grupo o equipo de discusión para expresar su opinión o crítica y oír opiniones de otros, hasta llegar a un acuerdo consensuado. c) Se contrastan los distintos puntos de vista de los diferentes equipos.

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

2- Casos centrados para generar propuestas de decisión: Este tipo de casos suele ser una de la más utilizada didácticamente, lo que se pretende es desarrollar en los alumnos(as) las habilidades para analizar situaciones y procesos para la toma de decisión adecuada que requiere la resolución de un problema. (Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, s/f).

El siguiente caso es de índole laboral y describe una situación conflictiva y un dilema. Las notas de enseñanza tienen como propósito desarrollar en los estudiantes habilidades para la tomar decisiones, resolución de problemas, pensamiento crítico y manejo de conflicto, se describe el plan de trabajo llevado a cabo por el docente, así como el ambiente de aprendizaje donde se desarrollará el caso.

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

---

## Propuesta laboral legalmente ilegal

### **Párrafo de inicio**

El 6 de enero del 2012 por orden de la Rectoría, el departamento de administración de personal envió una comunicación a toda la comunidad académica. En ella se informaba algunos cambios de posiciones tanto académicas como administrativas. La comunicación informaba quien iba a ocupar la posición del Lic. Rodriguez, director de admisiones, pero no informaba dónde iba a ser ubicado él. El departamento de personal citó al Lic. Rodriguez y le informó que no había podido conseguir donde ubicarlo por lo que terminaría el contrato de trabajo. Posterior a esta información el Jefe de las facultades y áreas administrativas citó al Lic. Rodriguez y le informó que no quería que él se fuera de la institución y que lo ubicaría en una de las facultades. ¿Qué sería lo más conveniente para el Lic. Rodriguez?

### **Desarrollo del caso**

#### **Antecedentes Generales de la institución**

La Universidad Dominicana, es una universidad privada, cada cuatro años elige un nuevo rector y éste puede permanecer desempeñando ese puesto hasta por 4 periodos consecutivos, siempre y cuando sea reafirmado. En noviembre del 2011 hubo elecciones y con la entrada de un nuevo Rector en la institución, también hubo algunos cambios gerenciales y académicos.

#### **Áreas específicas de interés**

El Lic. Rodriguez ocupaba el puesto de director de admisiones hacía 1 año y 10 meses. También prestaba servicios como profesor por asignatura para el área de Ciencias, en la asignatura de Orientación Académica e Institucional. En ese periodo de tiempo había cumplido en un 100% con las metas estratégicas institucionales que su dirección tenía asignada y en su evaluación del desempeño había obtenido una calificación muy buena.

El 6 de enero del 2012 por orden de la Rectoría, el departamento de administración de personal envió una comunicación donde se daba a conocer unos cambios de posiciones de algunos empleados con funciones gerenciales y académicas, en ella se informaba donde estaba siendo ubicada cada persona. La comunicación informaba quien iba a ocupar la posición del Lic. Rodriguez, pero no informaba donde iba a ser ubicado él.

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

### **Opiniones de algunos académicos**

Un académico de una de las áreas comentó "que no estaba de acuerdo con algunos de los cambios designados y que en el caso particular del Lic. Rodríguez, piensa que él tiene el perfil y la experiencia necesaria para realizar la labor que hasta el momento venía realizando. Agregó que la nueva persona que asignaron para el puesto tiene un perfil más académico que de gestión.

### **Propuesta del Jefe de las facultades académicas y áreas administrativas**

El departamento de administración de personal citó al Lic. Rodríguez y le informó que no había podido conseguir dónde ubicarlo por lo que terminaría el contrato de trabajo. Posterior a esta información el Jefe de las facultades académicas y áreas administrativas citó al Lic. Rodríguez y le informó que no quería que él se fuera de la institución y que lo iba a ubicar de manera temporal por un periodo de 3 meses en una de las áreas académicas, hasta que encontrara un puesto acorde con su perfil.

El director de la facultad donde fue ubicado, le informó al Lic. Rodríguez que se podía integrar a su equipo de trabajo, y el lunes 13 de enero del 2012, el Lic. Rodríguez se integro al Área para trabajar en unos proyectos de investigación.

### **Propuesta del departamento de administración de personal**

Pasados 4 días, luego de haberse integrado el Lic. Rodríguez a trabajar en los proyectos de la facultad, el departamento de administración de personal citó nuevamente al Lic. Rodríguez y le informó sobre dos propuestas: la primera era "que se quedaría en la facultad donde había sido ubicado, pero con un salario menor al que tenía como director, ya que el puesto actual era de menor rango. La otra propuesta era terminar el contrato laboral, pagarle sus prestaciones laborales y hacerle un nuevo contrato por un periodo de tres meses, pero sin los beneficios institucionales que hasta la fecha había tenido". El Lic. Rodríguez le interesa mantener su condición actual, ya que dos de sus tres hijos estudiaban en la institución y tenían una beca por él ser empleado de la institución. El departamento de administración de personal le dijo que tenía que escoger una de las dos opciones y darle una respuesta dentro de la brevedad posible para poder proceder con la acción.

### **Respuesta del Lic. Rodríguez ante la propuesta**

Luego de oír atentamente las propuestas que le hizo el departamento de administración de personal, el Lic. Rodríguez respondió que el motivo de que un empleado haya cambiado de posición por una decisión institucional no debe ser causa para bajarle el salario, ya que es un acto ilegal, contemplado en el Artículo 97, ordinal 7mo y 8vo del código del trabajo de la República Dominicana. Este cambio fue una decisión institucional que nada tuvo que ver con él.

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

### **Alternativas establecidas por la autor del caso**

La alternativa para solucionar este caso son:

**Alternativa 1:** si la institución desea que el Lic. Rodriguez, siga prestando sus servicios profesionales, debe dejarlo con sus mismas condiciones y beneficios institucionales, aunque el puesto ocupado actual sea menor, según el código de trabajo de la República Dominicana.

**Alternativa 2:** si la institución no está dispuesta a pagarle al Lic. Rodriguez, el salario actual por el trabajo que está desempeñando puede terminar el contrato laboral a través del Desahucio y pagarles sus prestaciones laborales. El Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner fin a un contrato por tiempo indefinido (Art. 75, del código de trabajo, de la República Dominicana).

**Alternativa 3:** analizar los requerimientos de personal que hayan solicitado en cada departamento y ubicar al Lic. Rodriguez en una posición de acuerdo con su perfil profesional.

### **Cierre**

El Lic. Rodriguez tomó la decisión de no ceder ante la propuesta del departamento de administración de personal y le informó que él no estaba de acuerdo con ninguna de las dos opciones. ¿Cómo crees que debería actuar la institución si desea que el Lic. Rodriguez siga prestando sus servicios profesionales?

### **Notas de enseñanza**

Título del caso : Propuesta legalmente ilegal

Autor del caso : Yolanda Iris Disla García

Fecha de elaboración : 12 de Marzo del 2012

### **Resumen del caso**

La universidad Dominicana, es una institución, privada, cada cuatro años elige un nuevo rector y este puede permanecer desempeñando ese puesto hasta por cuatro periodos consecutivos, siempre y cuando lo reafirmen. En noviembre del 2011 hubo elecciones y con la entrada de un nuevo Rector en la institución, también hubo algunos cambios gerenciales y académicos. El 6 de enero del 2012 por orden de la Rectoría, el departamento de administración de personal envió una comunicación donde se daba a conocer unos cambios de posiciones de algunos empleados con funciones gerenciales y académicas. En ella se informaba donde estaba siendo ubicada cada persona. La comunicación informaba quien iba a ocupar la posición del Lic. Rodriguez, director de admisiones, pero no informaba donde iba a ser ubicado él.

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

### **Objetivo de enseñanza que persigue el caso**

La estrategia de aprendizaje con caso, persigue como principal propósito que los/las estudiantes adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para un eficaz desempeño laboral en lo concerniente al Derecho del trabajo. Dicha estrategia es una excelente herramienta para probar lo que se comprendió en la teoría, ya que lleva la realidad al aula. El alumno tiene la oportunidad de analizar diversas situaciones reales a las que no tiene acceso en lo inmediato.

Al finalizar se espera que los alumnos desarrollen las competencias de **tomar decisiones, resolución de problemas, pensamiento crítico y manejo de conflictos**, además que dominen los conceptos, las normas y principios que rigen el Derecho del trabajo para que de forma crítica puedan aplicarlos.

### **Temas relacionados**

El tema se puede relacionar con otras áreas disciplinar como Administración de empresa, Psicología organizacional, Recursos humanos.

- 1.-Identificar, analizar y resolver problemas
- 2.-Toma de decisión
- 3.- La competencias transversales en la sociedad del conocimiento

### **Planeación de las actividades antes y durante la sesión en la que se usará el caso**

#### **Actividad previa al estudio del caso**

#### **Lecturas.**

Ley 16/92 código de trabajo de la República Dominicana, en sus artículos: 75 y 97(ordinal 7mo y 8vo).

Capítulo VIII. Toma de decisión y solución de problemas. Moorhead, G. y Griffin R.(2011).*Comportamiento organizacional*. Cengage Learning Editores. México. (9na. Edición).

#### **Desarrollo de la notas de enseñanza**

Para el aprendizaje se formarán grupos pequeños donde se discutirá el caso y luego se realizará una plenaria, todo esto con el fin de desarrollar en los estudiantes las habilidades, los conocimientos y las actitudes necesarias con el fin de poder aplicarlos eficientemente en la gestión laboral.

#### **Lectura y análisis del caso.**

- a) En el aula virtual se formaran grupo de 4 integrantes y leerán el caso. El tiempo estimado para leer el caso es de 10 minutos

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

b) Luego realizarán un análisis identificando los personajes, los hechos del caso, la situación problemática y las alternativas existentes. El tiempo estimado para esta actividad es de 15 minutos.

c) Cada equipo contestará las preguntas detonantes. El tiempo estimado para esta actividad es de 15 minutos

d) Cada integrante comentará el caso dentro de su propio grupo hasta llegar a una alternativa consensuada por grupo. El tiempo estimado para esta actividad es de 10 minutos

d) Se realizará una plenaria donde un integrante representando a su grupo defienda y argumente su posición. El tiempo estimado para esta actividad es de 30 minutos.

### **Ambiente virtual**

1-Se seleccionara una herramienta que permita la interacción entre los alumnos

2-Se crearan carpetas de trabajo, una para cada acción a realizar (lectura del caso, foro de discusión y respuestas a las preguntas detonantes, toma de decisión y alternativas y finalmente evaluación).

### **Preguntas detonantes:**

1-¿Cómo consideras las propuestas que el departamento de administración de personal, ofreció al Lic. Rodriguez?

2-¿Qué juicio ético podrías hacerles a las propuestas del departamento de administración de personal?

3-¿Cómo consideras la actitud del Lic. Rodriguez?

4-¿Qué juicio ético podrías hacerle a la actitud del Lic. Rodriguez?

5-¿Qué acción le recomendarías ejecutar al departamento de administración de personal?

6-¿Qué alternativas de solución se podría dar para este caso?

7-¿Cómo consideras la forma en que el departamento de administración de personal manejo este caso?

8-¿Cuáles consecuencias posteriores podría tener la institución si realiza esta acción de la primera propuesta, sin el consentimiento del Lic. Rodriguez?

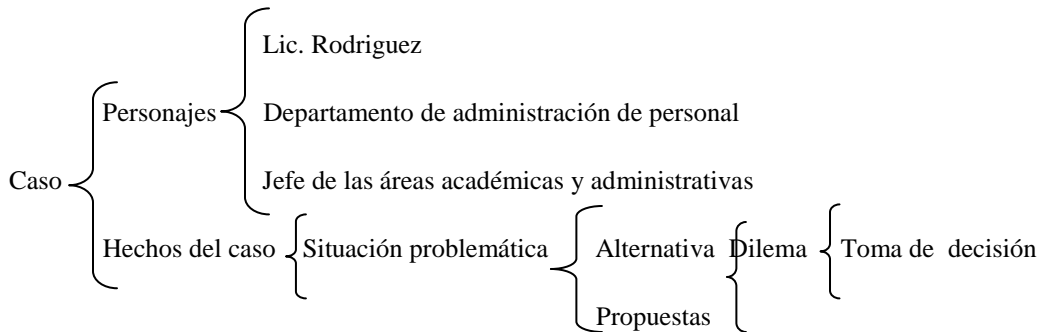
9-¿Qué alternativa podría realizar el Lic. Rodriguez si el departamento de administración de personal ejecuta la acción de la primera propuesta.

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)



**Plan de Pizarrón o aula virtual** (el tiempo estimado para esta actividad es de 20 minutos)



Tiempo planeado: para la actividad completa el tiempo estimado es de 1 hora y 20 minutos.

### **Análisis del caso**

Alternativas de solución de la autora del caso:

**Alternativa 1:** si la institución desea que el Lic. Rodríguez, siga prestando sus servicios profesionales, debe dejarla con sus mismas condiciones y beneficios institucionales, aunque el puesto ocupado actual sea menor, según el código de trabajo de la República Dominicana.

**Alternativa 2:** si la institución no está dispuesta a pagarle al Lic. Rodríguez, el salario actual por el trabajo que está desempeñando puede terminar el contrato laboral a través del Desahucio y pagarles sus prestaciones. El Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner fin a un contrato por tiempo indefinido (Art. 75, del código de trabajo, de la República Dominicana).

**Alternativa 3:** analizar los requerimientos de personal que hayan solicitado en cada departamento y ubicar al Lic. Rodríguez en una posición de acuerdo con su perfil.

### **Epílogo del caso en el que se diga qué fue lo que pasó**

El Lic. Rodríguez tomó la decisión de no ceder ante la propuesta del departamento de administración de personal y le informó que él no estaba de acuerdo con ninguna de las dos opciones, agregó que si la institución deseaba que él siguiera prestando sus servicios profesionales debía de ser con las condiciones y beneficios actuales, por lo que no iba a hacer ningún juicio de lo que debían o no debían hacer la institución con su caso, que la última decisión la tenía la institución. El Lic. Rodríguez se retiró del departamento de administración de personal y siguió ejerciendo sus nuevas funciones en una de las facultades. Una semana después el departamento de administración de personal volvió a citar al Lic. Rodríguez y le informó que había aceptado dejarlo en el área que había sido ubicado por periodo de tres meses con el mismo salario y las mismas condiciones laborales, en este periodo de tiempo se espera poder encontrar un puesto acorde con su perfil profesional.

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

## Referencias

- Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (s/f). *El estudio de casos como técnica didáctica*. <http://sitios.itesm.mx/va/dide2/documentos/casos.PDF>
- Moorhead, G. y Griffin R.(2011).*Comportamiento organizacional*. Cengage Learning Editores. (9na. Edición). México.
- Moursund, D. (2001). *Aprendizaje por proyectos con las TICS*. Recuperado de <http://www.eduteka.org/APPMoursund2.php>
- Ramírez, M.(2010). *Modelos de enseñanzas y métodos de casos: estrategias para ambientes innovadores de aprendizaje*. Editora Trilla, México.
- Secretaria de Trabajo. *Código de Trabajo y normas complementarias*.( 2001). República Dominicana.

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

# Apéndice

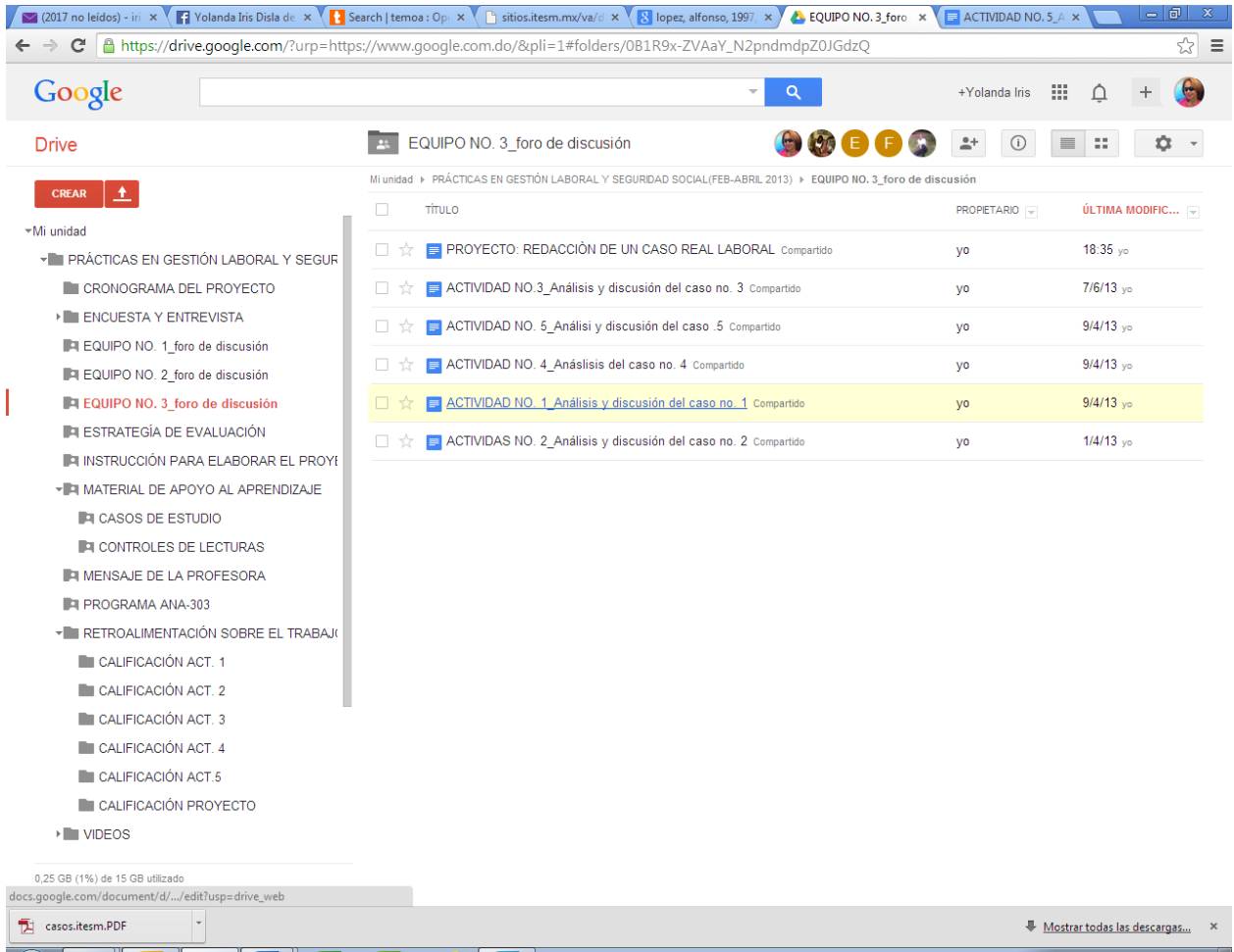


Figura 1. Implementación análisis de casos utilizando la tecnología. (Febrero, 2013). (Datos suministrado por el profesor).

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

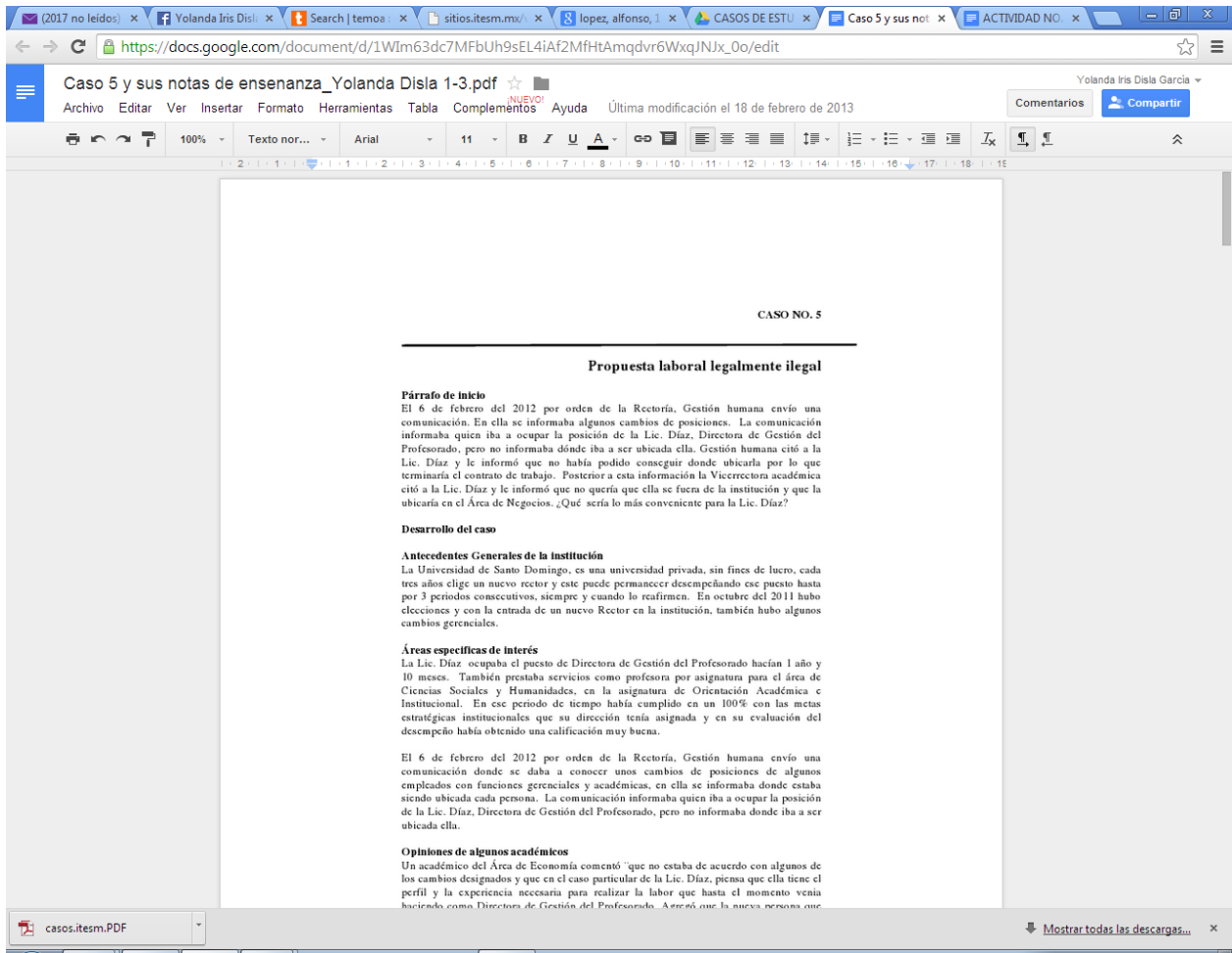


Figura 2. Implementación análisis de casos utilizando la tecnología. (Febrero, 2013). (Datos suministrado por el profesor).

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

**ACTIVIDAD NO. 5\_Análisi y discusión del caso .5**

**FORO DE DISCUSIÓN**

**CASO NO.5**

**Preguntas detonantes:**

**1.-¿Qué juicio ético podrías hacerles a las propuestas de Gestión Humana?**

**Freddy>** Las propuestas realizadas por Gestión Humana no fueron correctas, ambas propuestas perjudicaban a la Lic. Díaz y básicamente la obligaban a tomar la primera opción. No era forma de manejar la situación.

**Erick:** Las propuestas tampoco eran adecuadas porque iban en contra de algunos principios mencionados en el Código Laboral como planteó la Licenciada.

**Arlett:** Las propuestas planteadas por Gestión Humana aparte de estar fuera de órbita están legalmente inexplicables e inaceptables bajo ningunas circunstancias, lo primero es porque según el:

Art. 62.- El contrato de trabajo consentido válidamente entre las partes puede ser modificado:

- 1o. Por efecto de disposiciones contenidas en este Código y en otras leyes posteriores.
- 2o. Por efecto de los convenios colectivos de condiciones de trabajo.
- 3o. Por mutuo consentimiento,

esas modificaciones incurren en cambio de funciones o de ubicación pero nunca de disminuir el salario, cabe mencionar que el contrato de la Sr. Díaz al no especificar el tiempo de duración inmediatamente se convierte en indefinido.

Otro punto legalmente imposible es terminar el contrato laboral sin una causa justificada que avale el despido ya que la empleada desempeñaba su trabajo con ahinco y esmero y cómo sería injustificado y cuando la Sra. Díaz en caso de hacerlo demande la empresa como es obvio ganara la sr. Díaz., como decíamos anteriormente la empresa puede tomarse todo el derecho de moverla de funciones pero que esas funciones sean de igual permanencia que las anteriores y no por tiempo limitado cuando el contrato inicial era por tiempo indefinido. Eso es un atentado a los Derechos Humanos.

**Freddy Diaz** 20:44 19/2/2013  
Primeramente puse mis opiniones en comentario, para discutir antes de responder las preguntas definitivamente

**Lenyn Francisco Rodriguez Cabrera** 0:12 21/2/2013  
Si Arlett no ve esto de aquí a mañana en la tarde le llamare a ver cual case tomaremos para el proyecto!

**Freddy Diaz** 20:18 19/2/2013  
En mi opinión no estuvo correcto, ambas propuestas perjudicaban a la Lic. Díaz y básicamente la estaban obligando a tomar la primera opción. ¿Que piensan los demás?

**Erick J. Vázquez Guerra** 17:46 24/2/2013  
Estoy de acuerdo con esto. Las propuestas que le hicieron a la Lic. Díaz la obligaban a escoger la primera porque era menos perjudicial.

**Lenyn Francisco Rodriguez Cabrera** 13:58 25/2/2013  
¡Bastante fuera de Órbital Estas propuestas están violando artículos

Figura 3. Implementación análisis de casos utilizando la tecnología. Foro de discusión.(Febrero, 2013). (Datos suministrado por el profesor).

*Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.*

(12-3-2012)

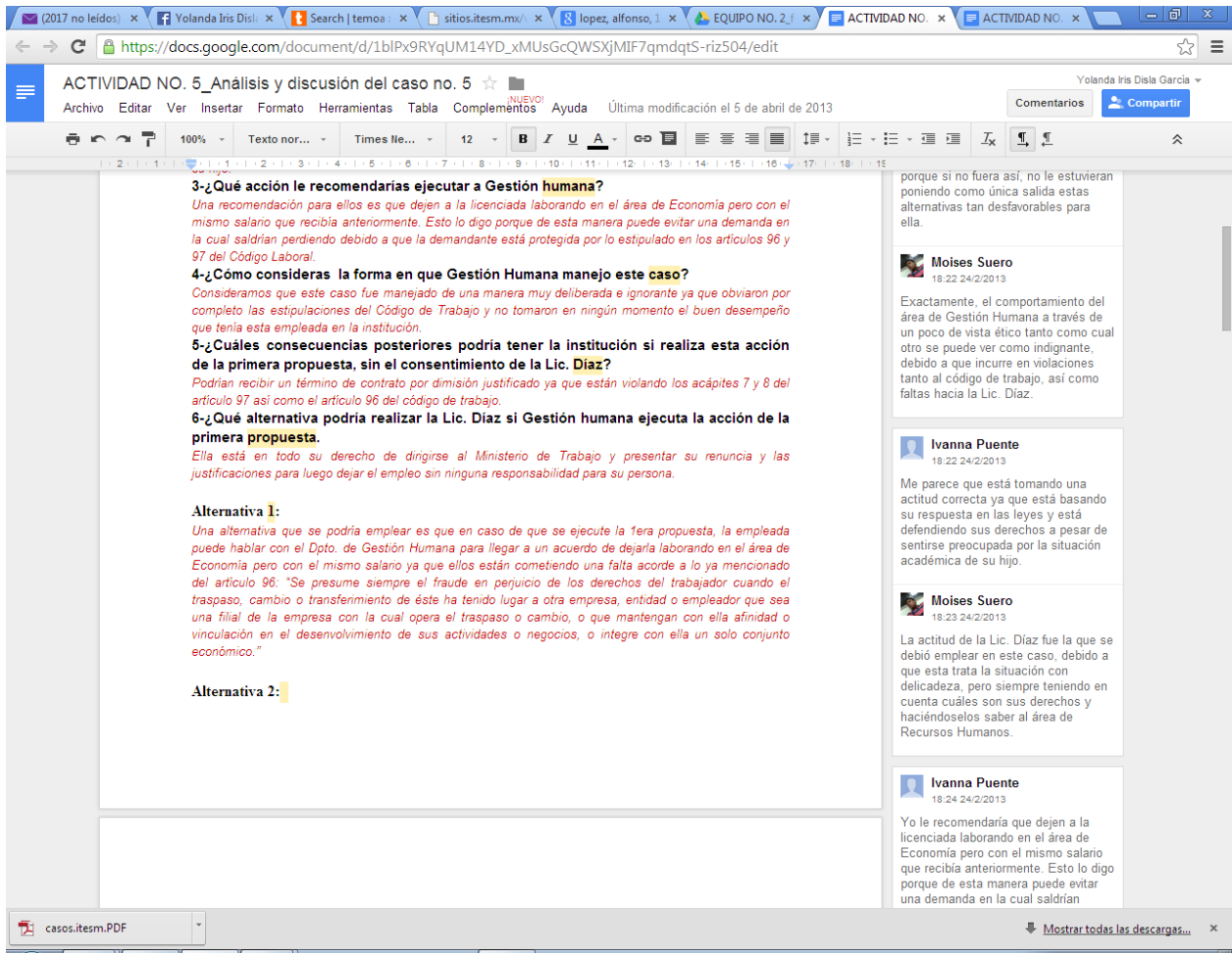


Figura 4. Implementación análisis de casos utilizando la tecnología. Foro de Discusión.(Febrero, 2013). (Datos suministrado por el profesor).

Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.

(12-3-2012)

PROYECTO: REDACCIÓN DE UN CASO REAL LABORAL

(Grupo no. 3)

Criterio de evaluación	Buena (2)	Regular (1.5)	Pobre(1)	0
Preguntas detonantes	El equipo respondió todas las preguntas detonantes, sustentadas con referencias	El equipo respondió algunas preguntas detonantes, sustentadas, con referencias	El equipo respondió pocas preguntas detonantes,	No respondieron las preguntas detonantes
Alternativas avaladas por el C.T.	El equipo planteó dos alternativa argumentadas y avalada por el C.T.	El equipo planteó una a dos alternativas, sin argumentación y sin el aval del C.T.	El equipo planteó una alternativa, sin argumentación	No plantearon ninguna alternativa
Trabajo colaborativo	El trabajo fue realizado de manera colaborativa (cada integrante tiene 4 o más aportes argumentados y significativos)	El trabajo fue realizado con cierta colaboración(cada integrante tiene de 2 a 3 aportes argumentados y significativos)	El trabajo fue realizado de manera poco colaborativa(cada integrante tiene de 1 aportes argumentado y significativos)	No hubo colaboración
Comunicación e interacción	La comunicación fue muy buena, hubo mucha interacción y retroalimentación entre todos los integrantes del equipo. Las ideas expresadas fueron claras y ordenadas	La comunicación fue medianamente buena (hubo algunas interacciones y retroalimentaciones entre algunos de los integrantes del equipo. Las ideas fueron expresadas medianamente clara y ordenada	La comunicación fue pobre, hubo poca interacción y retroalimentación entre los integrantes del equipo. Las ideas del equipo fueron expuestas de manera poco clara y ordenada	No hubo interacción ni comunicación entre los miembros
Participación en el aula	Todos los miembros del equipo participaron en la discusión en el aula	Algunos miembros del equipo participaron en la discusión en el aula, con pocas	Pocos miembros del equipo participaron en la discusión en el aula, con pocas	No hubo participación de ningún miembro del equipo

Figura 5. Implementación análisis de casos utilizando la tecnología. Rúbricas.(Febrero, 2013). (Datos suministrado por el profesor).

Este caso fue escrito por Yolanda Iris Disla García, profesora de la escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, para ser utilizado en la asignatura de Prácticas en Gestión Laboral y Seguridad Social. El caso está basado en información real proporcionada por el(los) involucrados. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad.

(12-3-2012)