

**Programa de Materia Optativa para la Carrera de
Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales
de la U.B.A. para el Ciclo 2018**

Propuesta Académica

a) Denominación completa de la asignatura.

**El Profesional de RT en los nuevos escenarios del trabajo y la
cultura empresarial**

b) Profesor a cargo del dictado del curso (se adjunta C.V.).

Profesora Titular:

**Gabriela Diaz
Lic. En Relaciones del Trabajo -UBA
Profesora Nacional en Educación Media y Superior en Relaciones
del Trabajo - UBA
Consultora Laboral**

c) Equipo docente (se adjunta C.V.):

Prácticos:

**Sofía Figuera
Contadora Pública - UBA
Lic. en Administración de Empresas - UBA**

**Florencia Munafo
Lic. En Relaciones del Trabajo - UBA**

**Laura Larragueta
Lic. En Relaciones del Trabajo – UBA**

d) Objetivos generales y específicos de la asignatura.

Objetivos Generales:

- Aportar elementos para el análisis crítico y reflexivo de las relaciones del trabajo y la cultura empresarial en los nuevos escenarios del trabajo.

Objetivos Específicos:

- Abordar un análisis social y coyuntural de los procesos de inserción laboral en virtud de las transformaciones del mercado de trabajo.
- Promover una actuación profesional enmarcada en la ética a partir de un rol de enlace entre la fuerza de trabajo y la cultura empresarial.

Fundamentación de la propuesta:

El carácter multidimensional y la complejidad del trabajo como hecho social hacen necesarios la mirada y el abordaje interdisciplinarios de la práctica y actuación del futuro profesional de relaciones del trabajo para el enriquecimiento de la cultura empresarial y de las perspectivas del mercado laboral.

Los últimos treinta años fueron el escenario de importantes cambios que produjeron transformaciones en diversos ámbitos de la vida social e individual.

Un creciente y constante ambiente marcado por el cambio tecnológico, las comunicaciones, la globalización, los procesos de individuación, y la mayor desigualdad social requieren una lectura reflexiva que promueva el sentido colectivo y ético para el desarrollo de la fuerza de trabajo.

En nuestro país, los jóvenes fueron uno de los grupos sociales más influidos por dichas transformaciones, quienes crecieron en un contexto signado por fuertes crisis económicas y sociales donde su subjetividad se fue formando en la era del capitalismo informacional, desigual y post-moderno.

Las políticas de inclusión y de género promovieron cambios que inquietan nuevas miradas tanto en el diseño de políticas de reclutamiento laboral, como en las prácticas de gestión empresarial que definan posibilidades concretas de equidad.

En el caso de las mujeres el aumento de la Tasa de Actividad en el empleo significó en los años noventa un impulso a la participación, aunque el crecimiento de los porcentajes de la misma, pusieron en evidencia que ello fue producto del esfuerzo adicional para sostener sus hogares ante el elevado desempleo de los hombres. La condición de precariedad, el perfil de las ocupaciones y las brechas de ingresos, dejan claro el espacio que aún queda por recorrer para consolidar una plataforma de igualdad.

Las transformaciones de los últimos treinta años modificaron también las formas y procesos de permanencia e inserción laboral signadas por una cultura empresarial centrada en el desarrollo de competencias y habilidades individuales en base a un modelo de trabajador autónomo, empresario de sí mismo ajustado a la calidad y la superación constante, con independencia del territorio, contexto social, subjetividades o trayectorias laborales, entre muchas otras dimensiones.

Se interpela hoy a un individuo singular emprendedor de sí mismo, lo cual amerita examinarse en términos teóricos, dando espacio a significados que se retraen y son retrabajados a partir de las nuevas formas de trabajo.

En este contexto, la temática central de la materia está relacionada con el desempeño del futuro profesional de relaciones del trabajo y su rol propiciador de buenas prácticas en la gestión de personal y en áreas de recursos humanos, promoviendo el análisis reflexivo en el diseño de políticas, en las formas de inserción e inclusión laboral más abarcativas, cuyos marcos se afiancen en principios de actuación ética, representando un verdadero puente en el encuentro de la fuerza de trabajo y el mundo empresarial.

Entre los ejes centrales que se abordan se destacan, en primer lugar, el análisis de las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas que dieron lugar a nuevas configuraciones del mercado de trabajo desde diferentes perspectivas teóricas.

En segundo lugar, el estudio sobre las nuevas formas de inserción y permanencia del trabajo en la era del capitalismo informacional, desigual y post-moderno; la condición juvenil-generacional y las problemáticas de género.

En tercer lugar, el abordaje de tendencias en las prácticas de la cultura empresarial y el empleo, en torno a la gestión de personal. El rol vinculante del Profesional de Relaciones del Trabajo y su aporte desde una visión abarcativa del trabajo y la formación como procesos sociales.

Y, por último, se presentan ejes para la indagación de estas tendencias, en pos de la interpretación, identificación y elaboración reflexiva, de efectivas buenas prácticas de gestión de personal.

e) Contenidos desglosados por unidades:

Unidad 1. Introducción: Globalización y Neoliberalismo. La revolución tecnológica y las transformaciones sociales y económicas a partir de 1990. Reconfiguraciones del Capitalismo y el mercado de Trabajo.

Bibliografía Obligatoria:

BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Eve. El nuevo espíritu del capitalismo. Akal, Madrid, 2002.

[CASTELLS, Manuel. La era de la información: Economía, Sociedad y Cultura, Volumen I: La sociedad red. Prólogo: "La red y el yo", Edit. Siglo XXI, 2004.](#)

[CASTELLS, Manuel. La era de la información: Economía, Sociedad y Cultura. Volumen III: Fin de Milenio.](#) El Cuarto Mundo: capitalismo informacional, pobreza y exclusión social Edit. Siglo XXI, 2006.

NOVICK, Marta. Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales. UESiglo21, 2016.

Bibliografía Complementaria:

FOUCAULT, Michel. Vigilar y castigar. Siglo XXI, México, 1976.

BOURDIEU, Pierre. La distinción. Criterio y bases sociales del gusto. Taurus, Madrid, 1991.

BOURDIEU, Pierre. Los tres estados del capital cultural. Traducción de E.Tenti Fanfani

Unidad 2: La empresa red: cultura empresarial, instituciones y organizaciones de la economía informacional. La transformación del trabajo y el empleo, trabajadores en red, desempleados y trabajadores flexibles. Tecnología del Yo laboral.

Bibliografía Obligatoria:

[CASTELLS, Manuel. La era de la información: Economía, Sociedad y Cultura, Volumen I: La sociedad red. Capítulo 2, Capítulo 3 y Capítulo 4.](#) Edit. Siglo XXI, 2004.

RODRÍGUEZ, Fredy Becerra. Las redes empresariales y la dinámica de la empresa: aproximación teórica. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 2008, vol. 18, no 32, p. 27-45.

GARCÍA ÁLVAREZ, Claudia María; CARVAJAL MARÍN, Luz Mery. Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. Universitas psychologica, 2007, vol. 6, no 1.

ÁLVAREZ, Antonio Barba, et al. Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. 2005.

Bibliografía Complementaria:

THEVENET, Maurice. Auditoría de la cultura empresarial. Ediciones Díaz de Santos, 1992.

TOLEDO, Enrique de la Garza. La flexibilidad del trabajo en América Latina. Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, 1997, vol. 3, no 5.

Unidad 3. Bases de las Nuevas Organizaciones del Siglo XXI. El trabajo en equipo. El modelo Fractal Teams. Diferencias con el modelo sistémico y relaciones con la organización holística. La dirección y conducción de personal en la organización fractal.

Bibliografía Obligatoria:

FRANKLIN, Enrique; KRIEGER, Mario. Comportamiento organizacional. *Enfoque para américa latina*, 2010.

KRIEGER, Mario José Mario Krieger. *Sociología de las organizaciones: una introducción al comportamiento organizacional*. Pearson Education,, 2001.

HENRIC-COLL, Michel. *Introducción a Fractal Teams*. Michel Henric-Coll, 2009.

FAINSTEIN, Héctor N. *La gestión de equipos eficaces: organizaciones del siglo XXI*. Macchi,, 1997.

Bibliografía Complementaria:

DRUCKER, Peter Ferdinand. *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Editorial Norma, 1999.

RODRÍGUEZ MANCILLA, Darío. *Diagnóstico organizacional*. Alfaomega. Ediciones Universidad Católica de Chile, 2005.

Unidad 4. Perspectivas de Género e inclusión laboral. Inequidades del mercado de trabajo. Mujeres trabajadoras y trabajo flexible. Mujeres profesionales, edad y maternidad. La inserción laboral de jóvenes *millenials*. Nuevas identidades y significancias del empleo y formación laboral.

Bibliografía Obligatoria:

BRIZUELA, S.; TUMINI, Lucía. Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de tRabajo*, 2008, vol. 4, no 6.

Lanari María Estela y Di Pasquale Eugenio Actis. “Un avance en las políticas de empleo en Argentina desde lo focal al mainstreaming de género”.

ABRAMO, Laís. ¿ Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?. *Revista Estudos Feministas*, 2004, vol. 12, no 2.

GÓMEZ, Ingrid Carolina, et al. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 2011, vol. 9, no 16, p. 89-106.

GUIU, JORDI; JÓDAR, PERE; ALÓS, RAMON. Millennials: nuevas identidades o la reproducción de viejas formas de división social.

DELUQUEZ, Elimar Pontón; LÓPEZ, Carlos Mario Márquez. EL MARKETING COMO BASE PARA EL EMPRENDIMIENTO DE LOS MILLENNIALS 1/MARKETING AS A BASE FOR ENTREPRENEURSHIP OF MILLENNIALS. *Palermo Business Review*, 2016, no 14, p. 65.

MAIOLI, Esteban; FILIPUZZI, Marina. Nuevas generaciones y empleo. Características psico-sociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo (CABA, 2016). *Journal de Ciencias Sociales*, 2017, no 8.

Bibliografía Complementaria:

WELLER, Jürgen. La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 2007.

SOLÉ, Carlota; PARELLA, Sonia. Nuevas expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales "exitosas". *Rev Esp Invest Sociol*, 2004, vol. 4, p. 67-92.

Unidad 5. La ética en la actuación y el desempeño de las prácticas del Profesional de Relaciones del Trabajo frente a los nuevos escenarios y actores del mundo del trabajo y la cultura empresaria. Diferencias en el análisis y enfoques del "trabajo como proceso social" frente a otras disciplinas y profesiones. Debates y aportes sobre horizontes cercanos.

Bibliografía Obligatoria:

BOLÍVAR, Antonio. El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. *Revista mexicana de investigación educativa*, 2005, vol. 10, no 24.

GONZÁLEZ MAURA, Viviana. La formación de competencias profesionales en la universidad: reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. 2009.

KLIKSBERG, Bernardo. Ética empresarial: ¿Moda o demanda imparable. *Fundación Carolina*, 2006, vol. 5.

SANZ, Luis Sarriés; GARCÍA, Esther Casares. *Buenas prácticas de recursos humanos*. Capítulo 2 y Capítulo 3. Esic Editorial, 2008.

De Seta, Luis. Del Blog Algo más que Recursos Humanos, 2008.

Recuperado en:

<http://www.algomasquerrhh.com/no-estudies-recursos-humanos/>

<http://www.algomasquerrhh.com/estudia-recursos-humanos/>

Tendencias globales en Capital Humano 2016, La nueva organización un diseño diferente, Deloitte University, 2016.

Bibliografía Complementaria:

ARONSON, Paulina Perla. El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, 2007, vol. 8, no 16.

g) Metodología de enseñanza (Clases teóricas, prácticas, teórico - prácticas y carga horaria en cada caso).

Metodología de enseñanza

Modalidad y organización de la cursada

El curso de esta asignatura contempla cuatro (4) horas semanales de cursada obligatoria. Se destinarán dos (2) horas semanales para las clases teóricas y dos (2) horas semanales para los trabajos prácticos.

En el desarrollo de las clases teóricas y de trabajos prácticos, se trabajarán en forma conjunta y complementaria los temas que estructuran los ejes de contenidos para cada una de las unidades temáticas del programa.

La programación de las clases adoptará diferentes modalidades y estrategias, pudiendo los estudiantes participar de actividades tales como exposición teórica, exposición dialogada, análisis y discusión de material bibliográfico, trabajo en pequeños grupos, análisis de materiales audiovisuales, método de casos, dispositivo de taller, grupos de reflexión, etcétera.

h) Régimen de evaluación y promoción, según lo establecido por Reglamento académico; asistencia libre u obligatoria; carga de asistencia a prácticos; requisitos de regularidad; promoción directa o con examen final; modalidad de evaluación de los estudiantes: parciales, monografías, trabajos prácticos.

Los estudiantes deberán aprobar dos (2) instancias de evaluación obligatoria:

- un examen parcial domiciliario individual (que se administrará a mediados del cuatrimestre).
- un trabajo de indagación exploratoria, bajo la modalidad de trabajo grupal, con coloquio final integrador.

Para aprobar la materia se requiere:

- Cumplir con el 75 % de asistencia a las clases prácticas y teóricas.

- Realizar y aprobar dos trabajos escritos: un parcial domiciliario individual y una monografía grupal sobre el trabajo de indagación.
- Para los estudiantes que obtengan 7 (siete) o más puntos en cada una de las instancias de evaluación parcial, la cátedra adopta el régimen de promoción sin examen final.
- Para aquellos estudiantes que no alcancen los 7 puntos en uno de los trabajos escritos o en ninguno, está previsto el régimen de promoción con examen final.
- En este caso deberán obtener como mínimo 4 puntos en cada una de las instancias de evaluación parcial.

Trabajo de Indagación Exploratoria:

El trabajo de indagación consistirá en el relevamiento de información y análisis de algún tema o iniciativa en torno a políticas de recursos humanos (Corporativa Nacional, Multinacional, Pymes, Ámbito Privado, Ámbito Estatal, Consultoría Laboral, Agencias de Empleo, etcétera).

Se incluirán las siguientes tareas:

- Análisis de fuentes documentales, normativa vigente y material ligado con la historia del establecimiento elegido.
- Entrevista a un/una integrante del equipo directivo centrado en la cultura empresarial y el reclutamiento de personal.
- Entrevista a un/una integrante del equipo de conducción del área de personal o recursos humanos.
- Entrevista a un/una trabajador/ra empleado/a
- Confección de un trabajo monográfico posterior, a partir del análisis del material relevado, en su articulación con la bibliografía y materiales sugeridos por la cátedra, a la luz del recorrido realizado durante la cursada.

Para la realización del trabajo grupal se conformarán pequeños grupos de estudiantes de hasta 4 (cuatro) integrantes, que deberán seleccionar y contactar con un establecimiento o empresa.

El trabajo se presentará por escrito en la fecha designada de cursada, para su evaluación y acreditación. Posteriormente, como producción del pequeño grupo, se presentará el informe del trabajo de indagación para su exposición en una instancia de coloquio en la última semana de clases, dentro de los horarios acordados para la cursada de la asignatura.

j) Disponibilidad horaria y temporal (primer cuatrimestre 2018 / segundo cuatrimestre 2018 / verano 2018).

**1er Cuatrimestre 2018 TEO/Martes 19 a 21 PRA/Viernes
19/21**

**2do Cuatrimestre 2018 TEO/Martes 19 a 21 PRA/Viernes
19/21**

**Verano 2018 TEO/PRA Lunes 9 a 12 hs
 TEO/PRA Miércoles 9 a 12 hs
 TEO/PRA Viernes 9 a 12 hs.
 Cada clase tendrá un Intervalo de 15 min**

Las propuestas deberán elevarse a la Dirección de la Carrera en formato digital y papel antes del 11 de Octubre de 2017, al Lic. Enzo Canade, Secretario Académico de la Carrera, ecanade@sociales.uba.ar