

**Programa de Materia Optativa para la Carrera de Relaciones del Trabajo
Facultad de Ciencias Sociales - U.B.A.
Ciclo 2019**

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.):

Gabriela Diaz

Lic. en Relaciones del Trabajo – UBA

Profesora de Enseñanza Media y Superior en Relaciones del Trabajo – UBA

Docente Universitaria / Consultora Laboral

- i. Situación de Revista: Interina (Exp-UBA 0028817/2018; Resol. 411; 22/05/18)
- ii. Profesora Adjunta *Ad-Honorem*

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

Ayudante de Prácticos:

Alejandro Jonatan Cárdenas

Estudiante Avanzado de la Lic. en Relaciones del Trabajo – UBA

d) **Fundamentación de la propuesta:**

El carácter multidimensional y la complejidad del trabajo como hecho social hacen necesarios la mirada y el abordaje interdisciplinario 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 desde los años noventa un impulso a la participación, aunque el crecimiento de los porcentajes de la misma puso 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 reconfiguraciones 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.

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.

Puntos de articulación con respecto al Plan de Carrera:

La propuesta pretende articular *conocimientos complementarios* al recorrido de las materias “Administración de Personal III (Capacitación y Planeamiento)” y “Teoría y Comportamiento Organizacional”; haciendo énfasis en la necesidad del desarrollo, diseño y planificación de programas inclusivos que contemplen las trayectorias laborales de la fuerza de trabajo y asimismo las transformaciones del empleo en la era informacional.

Se realiza un recorrido por la reconfiguración de la sociedad en todo el mundo a partir de la revolución tecnológica, la globalización de la economía y la emergencia de una nueva cultura en interacción con tecnología, empresas, trabajo y empleo. Se analiza el caso de nuestro país en base a las estadísticas del Ministerio de Trabajo sobre empleo en jóvenes, mujeres, género, tecnología y educación.

Áreas de Vacancia:

Tecnología y Trabajo + Trayectorias Laborales

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 de fin de milenio.

Bibliografía Obligatoria:

BOLTANSKI, L. & CHIAPELLO, E. (2002). Introducción General: Del espíritu del capitalismo y del papel de la crítica. En *El nuevo espíritu del capitalismo* (pp. 1-57). Madrid: Akal.

BOLTANSKY, L. & CHIAPELLO, E. (2002). Los discursos de gestión empresarial en la década de 1990. En *El nuevo espíritu del capitalismo* (pp 97-152). Madrid: Akal.

BOURDIEU, P. (1979). Los tres estados del capital cultural. En *Sociológica*, Año 2, Núm. 5 (pp. 11-17). Mexico: UAM-Azcapotzalco.

CASTELLS, M. (1998). Prólogo: La red y el yo. En *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. I: La sociedad red* (pp. 1-18). México: Siglo veintiuno editores.

CASTELLS, M. (1998). Cap. I: La revolución de la tecnología de la información. En *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. I: La sociedad red*. México. Siglo veintiuno editores.

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

Bibliografía Complementaria:

BOURDIEU, P. (1991). *La distinción: Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid. Taurus.

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 e individuación en el trabajo.

Bibliografía Obligatoria:

CASTELLS, M. (2008). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. La Factoría revista de pensamiento social, Num. 7, Blog.

CASTELLS, M. (2004) La era de la información: Economía, Sociedad y Cultura, Volumen I: La sociedad red. Capítulo 3 (pp. 213-240; pp. 264-270) y Capítulo 4. Vol. I: La sociedad red. México. Siglo veintiuno editores.

BECERRA RODRIGUEZ, F. (2008). Las redes empresariales y la dinámica de la empresa: aproximación teórica. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales., Vol. 18 Num. 32, (pp. 27-45).

GARCÍA ÁLVAREZ & CARVAJAL MARÍN, L. (2007). Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. Universitas psychologica, Vol. 6, Num. 1, (pp. 49-58).

JORQUERA GUTIERREZ, R. (2012). Modernidad e individuación laboral: algunas reflexiones desde la dimensión lugar de trabajo. Revista de Psicología, Vol. 21, N° 2 (pp. 215-236)

CASTEL R., (1999). Empleo, desocupación, exclusiones. Documento de trabajo. UBA, Conicet, FCE UBA & FCS UBA. Piette.

Bibliografía Complementaria:

DE LA GARZA TOLEDO, E. (1997) La flexibilidad del trabajo en América Latina. Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho, vol. 3, no 5.

UNIDAD 3. Bases de las Nuevas Organizaciones del Siglo XXI. El trabajo en equipo. La dirección y conducción de personal en la organización del tercer milenio. Nuevos paradigmas en gestión de personal, roles emergentes. La cultura empresarial: cultura organizacional en tres dimensiones.

Bibliografía Obligatoria:

FRANKLIN, E. & KRIEGER, M. (2010). Comportamiento organizacional. *Enfoque para américa latina*. Cap. I., (pp 1-29)

FAINSTEIN, H. (1997). *La gestión de equipos eficaces: organizaciones del siglo XXI*. Editorial Macchi.

DOLAN, S. & Raich M., (2010) La gestión de las personas y los recursos humanos en el Siglo XXI. Revista de Contabilidad y Dirección. Vol 10, (pp.35-52).

THEVENET, M., (1992). Auditoría de la cultura empresarial. Primera parte. Buenos Aires, Ediciones Diaz de Santos.

Bibliografía Complementaria:

DRUCKER, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Editorial Norma,

RODRÍGUEZ MANCILLA, D. (2005) *Diagnóstico organizacional*. Universidad Católica de Chile. Alfaomega Ediciones

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. Nuevas identidades y significancias del empleo y formación laboral.

Bibliografía Obligatoria:

JACINTO, C., WOLF, M., BESSEGA C. & LONGO M. (2005) JÓVENES, PRECARIIDADES Y SENTIDOS DEL TRABAJO. ASET 7º Congreso de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, FCE. UBA.

RUBIO M. & SALVIA A. (2017) La calidad del empleo joven. Un estudio sobre las inserciones sectoriales de los jóvenes argentinos desde una perspectiva de género. ASET 13º Congreso de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, FCE. UBA.

LANDINI L., GIMENEZ M., CROCCO A., ALVARADO S. & BUIGUES L., (2017) Significaciones otorgadas al trabajo por jóvenes según sus trayectorias laborales. 13º Congreso de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, FCE. UBA.

ALVAREZ A. & GÓMEZ, I. (2011) Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, Vol. 9, Num. 16, (pp. 89-106).

JORDI, G; JÓDAR, P. & ALÓS, R. (2016) Millennials: nuevas identidades o la reproducción de viejas formas de división social. En Pasos a la izquierda. Recuperado de: <http://pasosalaizquierda.com>

MAIOLI, E. & FILIPUZZI, M. (2016) Nuevas generaciones y empleo. Características psicosociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo, CABA, *Journal de Ciencias Sociales*, Num. 8.

Bibliografía Complementaria:

WELLER, J. (2007) La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos del milenio. *Revista de la CEPAL*.

SOLÉ, C. & PARELLA, S. (2014) Nuevas expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales "exitosas". *Rev Esp Invest Sociol*, Vol. 4, (pp. 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 la actualidad y horizontes cercanos.

Bibliografía Obligatoria:

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

GONZÁLEZ MAURA, V. (2009) La formación de competencias profesionales en la universidad: reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *Revista ULH* (pp. 175-187).

KLIKSBERG, B. (2006) Ética empresarial: ¿Moda o demanda imparable. *Fundación Carolina*, Vol. 5.

SARRIÉS SANZ, L. & GARCÍA, E. (2008) *Buenas prácticas de recursos humanos*. Capítulo 2 y Capítulo 3. Madrid. Esic Editorial.

Deloitte University, (2017) Tendencias globales en Capital Humano. Reescribiendo las reglas para la era digital. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-en-capital-humano.html>

Bibliografía Complementaria:

ARONSON, P. (2007) El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, 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 gestión de personal/recursos humanos (Corporativa Nacional, Multinacional, Pymes, Ámbito Privado, Ámbito Estatal, Consultoría Laboral, Agencias de Empleo, OSC, ONG, 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, formación y capacitación de la fuerza de trabajo y el reclutamiento de personal.
- Entrevista a un/una integrante del equipo de conducción del área de personal o recursos humanos centrado en el desempeño y ejercicio del rol profesional.
- 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 en formato multimedia 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.

i) Carta de fundamentación de la propuesta:

A la Dirección de la Carrera de Relaciones del Trabajo:

La propuesta de la materia se sustenta y apoya sobre la gran capacidad de análisis del graduado de Relaciones del Trabajo; en tanto que por su formación en virtud de la concepción del ser humano y del hecho social del trabajo, éste adquiere a través de su recorrido académico.

Su especial capacidad de integrar conceptos teóricos y empíricos en varias dimensiones le otorga la posibilidad única frente a otras disciplinas del mismo ámbito, de propiciar el entendimiento de la realidad tanto en el personal directivo y de línea de las organizaciones; como así también le permite desempeñar un rol de enlace en la formación para el trabajo y promoción de los trabajadores.

De esta manera, el objetivo consiste en proveer y anticipar información de la actualidad, su lectura y coyuntura; favoreciendo la disposición a encontrar herramientas inclusivas en el diseño de planes y programas para la gestión de personal que resulten en valor agregado no sólo para las organizaciones sino por sobre todas las cosas, para la sociedad misma.

Por último, se propone destacar el propósito del Rol del Profesional de RT más allá de la obtención de un diploma de grado estimulando un desempeño ético en el servicio de nuestros trabajadores y de nuestro país.

Atte. Lic. Gabriela Diaz

j) Disponibilidad horaria y temporal (primer cuatrimestre 2019 / segundo cuatrimestre 2019/verano 2019):

1er Cuatrimestre 2019 TEO/Lunes 9 a 11 PRA/Lunes 11/13

2do Cuatrimestre 2019 TEO/Lunes 9 a 11 PRA/Lunes 11/13

Informe de la propuesta pedagógica en acción desarrollada 1er Cuatrimestre 2018

El Profesional de RT en los nuevos escenarios del Trabajo y la Cultura Empresarial

Curso: 11825

Martes de 19 a 21 / 21 a 23 hs.

La materia "El Profesional de RT en los nuevos escenarios del Trabajo y la Cultura Empresarial" fue dictada durante el 1er Cuatrimestre/2018, teniendo 29 (veintinueve) estudiantes inscriptos con una cursada general donde la asistencia fue permanente y se mantuvo en más del 93%.

En una primera parte y como introducción a las temáticas a abordar se desarrollaron conceptualizaciones en torno a la sociología de la educación y la evolución del capitalismo desde el último tercio del siglo xx, tomando a autores tales como Pierre Bourdieu y Luc Boltanski & Eve Chiapello de manera que los estudiantes pudieran establecer relaciones entre trabajo, educación y capitalismo.

Durante esa instancia, de corte teórico, se escalaron conocimientos y saberes previos obtenidos a partir del recorrido por otras materias y se logró establecer la relación intrínseca entre éstos hechos sociales y concepciones neoliberales mediante consignas de debate grupal y puesta en común.

A partir de la segunda unidad, se organizaron los grupos de trabajo y se distribuyeron los diferentes autores propuestos con la finalidad de que los estudiantes profundicen la temática sobre revolución tecnológica, era informacional, robotización y mercado laboral tomando a autores como Manuel Castells; Marta Novick y Robert Castel.

Luego, se abordó el caso argentino en relación a la problemática de la brecha digital; la formación en educación secundaria; la concentración de los medios de producción del conocimiento y la tecnología, en términos de la distribución del conocimiento y el acceso a internet. Instancia que permitió la elaboración de críticas, debates e ideas superadoras en cuanto a empleabilidad, inequidades sociales y educativas y de distribución de la riqueza.

En la unidad tercera se expuso el tratamiento de las teorizaciones acerca de la organización del siglo XXI y la gestión y conducción de personas de esta era a través de diferentes autores referentes de la literatura organizacional lo que permitió evidenciar ciertas incongruencias y elaborar conocimientos sobre exclusión social, trabajo decente y desafiliación social en términos de lo propuesto por autores como Robert Castel.

En este punto, los estudiantes realizaron un parcial domiciliario a partir de una consigna conformada por 4 puntos que requerían una elaborada producción escrita con una extensión mínima de 6 y máxima de 8 carillas, formato letra tipo Arial 11, interlineado sencillo. Allí desarrollaron y relacionaron los conceptos propuestos hasta la tercera unidad inclusive.

En la segunda parte de la cursada se integraron e intercalaron la unidad cuarta y quinta con temáticas de género, mujeres trabajadoras y jóvenes en torno a inserción laboral, precariedad laboral, inequidades en la distribución del ingreso y las construcciones de sentido imperantes sobre empleabilidad, competencias laborales, emprendedurismo, individuación, entre otras relacionadas entre sí.

Asimismo se profundizaron los debates y reflexiones grupales acerca del diseño de políticas de recursos humanos, buenas prácticas de recursos humanos, políticas públicas de empleo, tendencias globales en capital humano, formación y capacitación en el trabajo,

inclusión laboral y desempleo y diversidad de género; por medio del análisis de entrevistas y notas periodísticas de actualidad en los principales medios y/o estudios de caso.

Por otro lado; con el objetivo de lograr un acercamiento a realidades puntuales se organizaron 2 (dos) “paneles de invitados a clases prácticas”. Previa a los mismos, se les pidió a los estudiantes que prepararan preguntas en base a ejes propuestos para la charla debate; además del análisis de charlas brindadas por Juan Carlos Tedesco y Emilio Tenti a través de youtube.

En el primer encuentro, fueron invitados a participar la Directora y un miembro del equipo de orientación de una escuela secundaria del conurbano (Escuela Secundaria N° 19 del barrio de Virreyes de San Fernando) quienes compartieron con los estudiantes, la realidad educativa y formativa de los jóvenes de 5º y 6º año como de algunos egresados, exponiendo acerca de puntos en común entre trayectorias escolares y trayectorias laborales; problemáticas psicosociales de la escuela que luego replican en ámbitos laborales y el papel que desarrollan en la formación y conducción de estos jóvenes con especial énfasis en las competencias digitales y/o aptitudinales así como en las motivaciones y perspectivas a futuro que éstos observan en dicha realidad.

La clase derivó en un debate profundo entre los estudiantes que pudieron establecer una verdadera correspondencia entre ambas trayectorias y sus posibles tratamientos a largo plazo, realizando preguntas e interpelando a los invitados con especial interés acerca de cuestiones en bases a preparación para el trabajo y brecha digital.

Vale agregar, que quien acompañó a la Directora como miembro del equipo de orientación es sociólogo de esta casa de estudios con una especialización en educación el cual además trabaja activamente en escuelas secundarias del conurbano.

En el segundo encuentro; fueron invitadas a participar jóvenes graduadas recientes de ésta licenciatura, quienes trabajan en áreas de reclutamiento y selección de empresas de tecnología y compañías multinacionales. Con la misma modalidad, los estudiantes prepararon consultas en base a eje temáticos propuestos previamente.

Durante esta jornada, se pusieron en cuestión, las tendencias y políticas en materia de reclutamiento y selección de talentos que llevan adelante las grandes compañías en tanto no se evidencian políticas de inclusión para trabajadores con capacidades diferentes; mujeres jefas de hogar; diversidad, así como también el rango de edad para participar de dichos procesos.

Luego de estas clases, los estudiantes trabajaron en la elaboración del trabajo de indagación exploratoria en una organización a elección.

Para el trabajo grupal se propuso indagar sobre organizaciones que estuvieran llevando adelante prácticas; programas y/o políticas en torno a inclusión laboral; trabajo decente; robotización; IA (inteligencia artificial) en RH y capacitación y formación para el trabajo.

Se conformaron 6 (seis) grupos de trabajo con organizaciones y temáticas variadas. A continuación se enuncia un resumen de los 3 (tres) mejores trabajos realizados:

1) Trabajo: “En Buenas Manos”

Estudiantes:

María Cecilia - 38.519.470 ceci_i@hotmail.com

Larosa, Noelia - 36.399.334 noeliaslarosa@gmail.com

Parellada, Sol - 38.995.263 solparellada95@gmail.com

Peña, Camila Belén - 38.533.914 pe.camilabelen@gmail.com

Introducción

En el presente trabajo, nos proponemos indagar sobre las políticas y el accionar de la organización “En buenas manos”, a través de los distintos servicios que brinda, todos ellos llevados a cabo por personas con distintas discapacidades, y el impacto que buscan generar en el mercado laboral argentino. Dicha organización se encuentra ubicada en CABA, en la calle Santiago del Estero n° 1181 y la misma trabaja con 89 asociados. Comenzaremos analizando la historia y misión social de la organización, incluyendo una breve descripción de los servicios que brinda. Luego, abordaremos un marco teórico que refleje cómo se encuentra el trabajo de personas con discapacidad actualmente, que incluirá estadísticas y normativa legal que influya de manera directa en el campo de estudio. Seguido, desarrollaremos distintos apartados analizando el sector y las políticas de recursos humanos mencionadas previamente, que nos permitirán arribar a reflexiones finales que podrán ser disparadoras de futuras investigaciones.

Objetivo

Los objetivos del presente trabajo están relacionados con las condiciones y oportunidades existentes en el mercado de trabajo para personas con diversas discapacidades y, a su vez, las desigualdades que la carencia de la educación de calidad genera en este grupo.

Por otro lado se analizará el concepto de “empresa red” y la importancia que tiene para esta organización el contacto con clientes, proveedores, organismos estatales.

Además se analizará el impacto positivo que esta organización tiene para la sociedad, especialmente para las personas con capacidades diferentes que se insertan en ella. Para ello se describirán la cultura organizacional, la misión, la visión y los valores. Además se analizará el cambio manifestado por el sector empresarial que, si bien ha comenzado, es necesario que el mismo acompañe el cambio en el ámbito social con respecto a la inclusión de personas con capacidades diferentes. Otro rasgo a analizar en el presente trabajo será la conformación de la estructura organizacional y el rol que tiene la mujer en la organización, junto con el acceso a los puestos estratégicos.

Para poder llevar a cabo los objetivos mencionados, realizaremos un análisis de distintos aspectos, como estructura, evolución y fin que posee la organización “En Buenas Manos”. A su vez desarrollaremos el proceso de selección y reclutamiento propio de la organización y el de otras organizaciones. Esto nos dará la posibilidad de generar diversas reflexiones y posibles recomendaciones para mejorar la vida organizacional actual.

Reflexiones Finales

El trabajo de indagación realizado en la organización “En Buenas Manos” nos condujo a reflexionar acerca de varios temas. Uno de ellos es la educación formal y la dificultad de acceso para las personas con capacidades diferentes, ya sea por cuestiones edilicias, trabas legales, o el nivel socio-económico de sus familias. Algunas discapacidades requieren de “equipamiento” especial, ya sea de libros escritos en braille, maestros integradores, etc. Este limitado acceso a la educación produce desigualdades en sus trayectorias escolares, que se traducen en desigualdades en sus trayectorias laborales, no pudiendo acceder, en algunos casos, a empleos de calidad.

Desde esta perspectiva cobra importancia la misión de “En Buenas Manos”: generar un cambio de mirada respecto del empleo de las personas con discapacidad y lograr una sociedad más inclusiva.

Compartimos con la organización la importancia que tiene el empresariado en la aplicación de políticas de reclutamiento y selección, factor importante para lograr una sociedad más justa y con igualdad de oportunidades. Dicho punto es importante por la tendencia de las PyME en reproducir las líneas de las multinacionales.

A su vez, como ya se ha mencionado, la responsabilidad social empresaria es un factor clave para el tipo de sociedad a la que queremos llegar. El compromiso con las problemáticas del país y el aporte desde el lugar de cada una para disminuirlas es un factor clave. Los valores cuantitativos dan cuenta de la incapacidad de la escasa reglamentación legal (que muchas veces es incumplida) para subsanar las desigualdades que impactan en las personas con diversas discapacidades.

Evaluación: Este trabajo permitió identificar una organización que propone la selección e incorporación de personal con capacidades diferentes, con el formato de la Consultoría de RH proveyendo y promocionando la inclusión de éstos trabajadores en empresas reconocidas; con un doble objetivo, por un lado el fomento del trabajo decente en este grupo y por otro lado la concientización y el conocimiento por parte de otros trabajadores de compartir tareas junto a ellos aprendiendo sobre todo del potencial que trae consigo esta fuerza laboral.

2) Trabajo: “EnCompass”

Estudiantes:

Manuela Gonzalez Garaño mgozalezgarano@gmail.com

Florencia Leopardi florlorenleopardi@gmail.com

Enzo Müller enzomariano@gmail.com

Camila Cabaña camilajulianac@hotmail.com

Introducción:

En el presente trabajo llevaremos a cabo una indagación exploratoria de la empresa Encompass Latin America, dedicada a brindar servicios de tecnología a empresas de televisión, brindando soluciones en lo referente a originación y transmisión de video. Para esto, relevaremos información a partir de cuatro entrevistas realizadas a personas en distintos puestos jerárquicos; a su vez, utilizaremos datos extraídos en base a la observación realizada en nuestra visita a la empresa en donde operadores de distintos puestos nos detallaron en su puesto de trabajo las tareas que realizan a diario; y por último, analizaremos la documentación entregada por los representantes de la compañía la cual detallamos en los Anexos.

Prestaremos especial atención en el desarrollo de nuestro análisis, a los cambios culturales atravesados por la empresa, la globalización y sus consecuencias en el mercado de la televisión, los avances tecnológicos y en especial los relacionados a los sistemas de automatización y su utilización, entre otros. Describiremos las diferentes vivencias de los entrevistados para poder conocer, visualizar y entender que si bien es un trabajo en una actividad muy específica con tareas y procedimientos precisos, existe una fuerte y constante relación entre la empresa y el contexto que la rodea incluyendo a los cambios normativos del país. Como sustento teórico de nuestra indagación exploratoria tomaremos la bibliografía utilizada a lo largo del cuatrimestre.

Objeto de indagación

La problemática que trabajaremos a lo largo de nuestro escrito será la siguiente:

Tomando como punto de partida la evolución de la tecnología y puntualmente los sistemas de automatización, así como los cambios culturales dados al interior de la Organización; analizaremos cómo impactarán en el personal operativo los cambios en el mercado audiovisual teniendo en cuenta la inminente involución de la televisión tradicional y la evolución de las tecnologías VOD

(Video on demand) y streaming (transmisión de video a través de Internet). Asimismo, nos proponemos indagar asuntos relacionados a las competencias requeridas por la empresa para los candidatos ingresantes, el nivel de formación requerida por la misma, los programas de capacitación al personal, etc.

Reflexiones finales:

Los avances tecnológicos han generado importantes modificaciones en el mercado en general, y por consiguiente en el mercado de la televisión, el cual requiere cada vez más, de mano de obra más calificada. A lo largo de los años, se han dado distintas implementaciones tecnológicas en Encompass, algunas más exitosas que otras, con más o menos resistencia a los cambios por parte de los empleados, pero todas han sido necesarias para la adecuación de la empresa a los requerimientos de un mercado exigente en proceso de constante modernización. Los procesos de trabajo en las Áreas operativas de Encompass presentan una elevada automatización de tareas, lo cual genera, que con la evolución de la tecnología los operadores puedan absorber mayor cantidad de tareas en el mismo tiempo de trabajo. Asimismo, podemos dar cuenta, que los avances tecnológicos han generado a su vez, cambios en la comunicación entre nuestra empresa objeto de estudio y sus clientes. Estos cambios tienen que ver con la implementación de plataformas interactivas, en las cuales, los requerimientos de los clientes y las respuestas de los operadores de Encompass se intercambian sin la necesidad de comunicarse telefónicamente o vía email. Esto genera como consecuencia tiempos de resolución de tareas más veloces.

Como hemos visto a lo largo de nuestro desarrollo, el mercado de la TV cambió y continuará cambiando. Debemos destacar aquí la importancia de la difusión de Internet en Latinoamérica. La empresa ha creado Área nuevas dedicadas a la transmisión de video por Internet (Streaming) pero al momento representan una minoría en relación a la totalidad de puestos operativos. Encompass se dedica, en su mayoría, a brindar servicios de originación de televisión tradicional. Es por esto, que en nuestra opinión la Organización debe enfocar su atención en migrar la mayor porción de su operación a las plataformas relacionadas con el VOD y el streaming, las cuales representan hoy en día la novedad del mercado. Es de vital importancia, analizar qué acciones se deberían tomar desde el Área de People Team, para que aquellos operadores que hoy cubren posiciones en el Área de Broadcast (originación de TV Tradición) puedan pasar a cubrir posiciones relacionadas con las nuevas tecnologías requeridas en la actualidad por los clientes. Sabemos que la capacitación es una herramienta clave para este tema, en el que deberán trabajar arduamente.

En resumen, sabemos que la empresa valora candidatos con capacidad de adaptación a los cambios al seleccionar personal, ya que, es un requerimiento del mercado en el que se encuentran inmersos. Ahora bien, la estrategia de Compañía deberá acompañar esta adaptación trabajando en proyectos innovadores que continúen posicionando a Encompass como una de las empresas líderes de video en Latinoamérica.

Evaluación: Este trabajo permitió identificar la problemática de la robotización en los puestos de trabajo y la necesidad por parte de las compañías de tecnología de capacitar y formar trabajadores como así también se evidenció un cierto vacío de políticas públicas de empleo que advierta y/o se anticipe a un posible escenario en ésta materia.

3) Trabajo: “La rotación de Mujeres en el mercado de trabajo - Caso Cleanmanagers S.A”

Estudiantes:

Albornoz Estefania es.albornoz@hotmail.com

Arcuri Graciela arcurigs@gmail.com

Brunel Lucia luciabrunel909@gmail.com

Verdino Daniela verdinodaniela@gmail.com

Introducción

Las políticas emergentes de un nuevo modelo político que se fueron implantando con el paso de los años en la Argentina, fueron dejando marcas y huellas cada vez más grandes en los procesos productivos y laborales, agravando la pobreza, flexibilizando la legislación laboral, privatizando la Seguridad Social y retrayendo cada vez en mayor medida la intervención estatal en cuestiones económicas y sociales. A partir de los años 90, inicia una destrucción de empleos en los sectores productivos y se comienza a trasladar a una parte de la demanda de trabajo al sector de los *servicios*; el servicio de maestranza es uno de ellos y siempre ha estado presente y en constante crecimiento en el mercado laboral. En el siguiente trabajo, analizaremos la rotación del personal que trabaja en los sectores de servicios, en particular del sector de maestranza, y lo que ésto trae aparejado, como ser la terciarización ligada a la precarización laboral. El objetivo es analizar, visualizar y exponer la realidad de una organización en particular, que presta dichos servicios, y enfocarnos en cómo aborda esta problemática que es de nuestro interés en este trabajo. Para eso, decidimos tomar como objeto de estudio la situación de la empresa *Cleanmanagers*, la cual nos abrió sus puertas permitiéndonos conocerla, conocer a algunos trabajadores y realizar entrevistas, obteniendo así información *cualitativa*.

Reflexiones Finales

Luego del presente trabajo podemos concluir, que la rotación que se produce en este tipo de empresas de tercerización de servicios de limpieza es un tema que dichas empresas deben considerar, analizar y trabajar en ello; la resolución de la misma deberá ser analizada en cada caso particular dependiendo de los motivos que la causan.

Partiendo del punto que las personas son el capital más valioso para las organizaciones, consideramos que ninguna puede sentarse sobre bases fuertes si su personal no permanece allí para crecer y desarrollarse.

Además, y como mencionamos anteriormente, la rotación implica un costo económico para la empresa ya que constantemente tendría que invertir en tiempo de selección, inducción y capacitación para los nuevos ingresantes; tiempo que implica dinero.

Consideramos, según lo observado, que el servicio de limpieza es una actividad en la cual los salarios que se abonan son bajos en comparación a otras actividades. En muchas ocasiones ciertas empresas no tienen regulación y sus empleados no están registrados o no les realizan los aportes correspondientes. Estas cuestiones no son menores ya que los empleados no sienten la estabilidad laboral que necesitan o dado los bajos salarios deben complementar con doble jornada, horas extras o trabajos de limpieza en casas particulares.

En la empresa analizada, si bien los empleados son registrados desde que comienzan a trabajar, existen otras cuestiones que generan la rotación de personal. No solo es la renuncia de los empleados por los diversos motivos ya mencionados (bajos salarios, falta de crecimiento personal o profesional, etc.), sino también por los despidos en período de prueba. En dicha situación, las causas pueden ser variadas; el operario no debe tener ausencias, su desempeño tiene que ser bueno, contar con una excelente actitud y ser responsable.

Actualmente la situación del país, ha hecho que las empresas no se encuentren en su mejor momento económico, provocando la reducción de turnos en algunos servicios. Esto trajo aparejado la desvinculación del personal 92 bis, sin importar el desempeño de estos últimos. Ya que la organización cuenta con trabajadores de trayectoria, a los cuales debe brindarles un servicio. Al personal antiguo no se lo desvincula, producto que su indemnización es muy elevada.

Hoy nos encontramos que las organizaciones tienen que convivir con integrantes de diferentes generaciones, los cuales conviven dentro del mundo del trabajo, los babyboomers, generación X, generación Y o millenials, y los recientemente identificados como generación Z).

Es la primera vez que las organizaciones se enfrentan a grupos tan heterogéneos; cada miembro de esta generación tiene valores, creencias, actitudes y ambiciones, las cuales son manifestadas en su acción concreta en las estructuras organizacionales.

Los jóvenes de la generación Z esperan del trabajo tres cuestiones: seguridad económica a través de buenos salarios, que los acompañen durante el proceso de incorporación, es decir mediante inducción o con un mentor y flexibilidad horaria.

Las organizaciones deben tener procesos de selección orientados a reconocer los saberes de la nueva generación (especialmente para los que tiene educación universitaria) estos jóvenes esperan que dentro del trabajo puedan aplicar su conocimiento. Si esto no sucede se advierte un factor de frustración, asociado a una alta rotación. Se puede evidenciar esto cuando no hay coincidencia entre lo que la organización propone y lo que los jóvenes esperan.

Evaluación: Este trabajo permitió problematizar el trabajo tercerizado del sector de maestría y servicios de limpieza en tanto su mayor dotación se corresponde con el segmento de mujeres con atributos en común, tales como; jefas o sostén de familia, madres con hijos pequeños en edad escolar; mujeres sin estudios completos así como el factor común de trayectorias laborales con alta rotación. Asimismo pudo identificarse que si bien el trabajo es registrado; poseen remuneraciones muy bajas y las compañías que proveen este tipo de servicios realizan un negocio muchas veces millonario.

Todos los trabajos se encuentran a disposición.

Evaluación de la cursada:

La cursada culminó con una asistencia constante y con sólo 3 ausentes del total de inscriptos. Al finalizar se envió una encuesta a través de e-encuesta.com, disponible en pdf adjunto; donde más del 88% de los estudiantes calificó de forma positiva la materia, su dictado, el desarrollo de las clases y la bibliografía propuesta. Además se destacó el formato de invitados a paneles de discusión y problematización.

Se observó una gran capacidad de análisis para abordar diferentes autores y elaborar informes, analizar información elemental como compleja; y relacionar contenido teórico con observación empírica.

Los conocimientos o saberes previos son "integrales" en tanto los estudiantes arriban con facilidad a paralelismos, construcciones comparativas, e integran conocimientos en varias dimensiones; destacando aquí ésta habilidad única del graduado en Relaciones del Trabajo en relación a otras disciplinas que se desempeñan en el mismo ámbito laboral.

Por otra parte, la producción escrita y el nivel expositivo o de oratoria en la presentación, problematización, puesta en cuestión y comunicación de los estudiantes así como la composición de ideas y argumentaciones al momento de debates poseen un nivel de profesionalismo alto.

No obstante, se observó cierta dificultad en metodología de la investigación lo cual requirió una orientación mucho más precisa con ayuda en la elaboración y categorización de la información.

Sin embargo y para finalizar, los estudiantes plantearon la necesidad de un involucramiento mayor por parte de la carrera en términos de bolsa de trabajo y promoción del graduado en Relaciones del Trabajo en tanto manifestaron la dificultad que encuentran con respecto a estudiantes de mismas carreras en otras universidades que cuentan con áreas de empleo programas de pasantías y promoción de sus graduados a un nivel un tanto mayor. Esto genera un reclamo concreto por su parte; con total fundamentación.