

PROGRAMA

1. Denominación completa de la Asignatura

“La Inserción laboral de las/los Profesionales en Relaciones del Trabajo y la Integralidad de la disciplina”.

2. Profesor a cargo del dictado

Humberto Rodríguez Cerantonio

Lic. en Relaciones del Trabajo y Sociología - Maestrando en Ciencias Sociales del Trabajo.

JTP ad honorem y ayudante de primera dedicación simple de la materia Principios de la Sociología del Trabajo.

Cargo Interino

Materia Principios de la Sociología del Trabajo de la carrera Relaciones del Trabajo.

Se adjunta CV a la presentación.

3. Equipo docente

Mariela Silva

Lic. en Relaciones del Trabajo - Profesora Formación Profesional Ciencias Sociales UBA - Maestría en Dirección de Recursos Humanos. Cursando Maestría DET - Dirección estratégica y tecnológica ITBA Argentina – España

Valeria Mitre

Lic. En Relaciones del Trabajo y Sociología.

Docente ad honorem ayudante de primera en Estructura económica y social argentina.

Se adjunta CV a la presentación.

4. Fundamentos, Objetivos Generales y Específicos

Fundamentos:

- La estructura curricular de la Carrera de RRTT promueve la formación integral de las/os graduados/as. A partir de la interdisciplinariedad en esa formación de los alumnos y las alumnas, nos proponemos analizar los posibles ámbitos de inserción laboral de las graduadas/os y la relevancia de su intervención, lo cual implica conocer y entender la configuración actual de las Relaciones del Trabajo como objeto de estudio y disciplina.
- En el desarrollo de la materia nos proponemos analizar las implicancias del ejercicio profesional de las/los Licenciados en Relaciones del Trabajo en lo respectivo a: diseño, evaluación y seguimiento de políticas públicas y privadas de trabajo y empleo; diseño, coordinación y análisis de otras formas de organización del trabajo

en diferentes organizaciones ya sean públicas, privadas, de la economía social, de autogestión y/o administradas por las/los propios trabajadores. Asimismo, nos proponemos proyectar y analizar la posibilidad de desempeño profesional en Organizaciones Sindicales, así como el desarrollo en el ámbito de la Docencia y la Investigación

- Es de nuestro interés que las/los Estudiantes cuenten con herramientas metodológicas para el análisis crítico y el seguimiento de las variables que intervienen en el mercado de trabajo, para que a partir de este análisis y seguimiento puedan evaluarse las distintas formas de intervención de manera pertinente, según el ámbito de desarrollo e inserción profesional.
- Trabajaremos sobre las características socio ocupacionales de segmentos específicos de población para promover acciones de orientación que faciliten el desarrollo de competencias laborales para su inserción y permitan su desarrollo.
- Abordaremos las distintas temáticas e inserciones desde la recuperación de las trayectorias laborales de las y los egresados de la carrera que serán invitadas/os, articulando esa práctica profesional en los distintos ámbitos institucionales y analizando y describiendo el abordaje sobre segmentos específicos de las Relaciones del Trabajo, en el marco de esos desarrollos profesionales.

Objetivos Generales

- Que las/los Estudiantes logren:
- Conocer los distintos ámbitos de inserción profesional de las/los egresados en la Licenciatura en Relaciones del Trabajo
- Comprender y aplicar la integralidad de esa formación en las Relaciones del Trabajo al momento próximo del desarrollo profesional en los diversos ámbitos.

Objetivos Específicos

- Que los/las Estudiantes logren
- Identificar a los diferentes actores que componen las Relaciones del trabajo en la actualidad.
- Analizarlos diversos espacios de ejercicio profesional a partir de experiencias concretas
- Distinguir los diferentes roles de las/los graduados en los múltiples espacios laborales.
- Visualizar las tensiones entre los diferentes actores sociales e institucionales vinculados a los distintos espacios de inserción profesional.

- Facilitar herramientas para que puedan desarrollar una visión global, habilidades analíticas y críticas sobre temáticas vinculadas a la gestión de los distintos tipos de organizaciones a través del asesoramiento o consultoría profesional.
- Identificar espacios de inserción laboral que contengan esa diversidad e integralidad que la formación contempla.

5. Contenidos desglosados por unidades

Unidad 1: Las Relaciones del trabajo en la actualidad y los diversos espacios de ejercicio profesional

Marco teórico-epistemológico de las Relaciones del Trabajo. Configuración actual de la Disciplina. Identificación de ámbitos de ejercicio profesional: empresas privadas, organismos o instituciones estatales, organizaciones de la economía popular y de la economía social, organizaciones gremiales, y organizaciones sociales. Formas de vinculación laboral: relación de dependencia, autónoma, asociativa. Niveles de intervención en los diferentes ámbitos: diseño, coordinación, planificación, gestión, seguimiento y/o monitoreo.

Unidad 2: Las Relaciones laborales y los múltiples roles en el ejercicio profesional

El sistema de Relaciones laborales, sus actores y la Negociación Colectiva. Enfoque tripartito. Estado y políticas laborales. El rol y las competencias del egresado en Relaciones del Trabajo en los diferentes ámbitos: privados, públicos, gremiales y estatales. Los avances y retroceso en relación a las competencias reconocidas para el ejercicio profesional. El graduado y sus múltiples roles.

Unidad 3: El Rol de las/los Licenciados en Relaciones del trabajo como Educadoras /es e Investigadoras/es.

Las/los Licenciados en Relaciones del Trabajo como Educadoras/es. Identificación de saberes propios de la profesión. Didáctica Especial de las Relaciones del Trabajo. Competencias reconocidas en los niveles medios y superior para el ejercicio de la tarea educativa en las diferentes jurisdicciones. Formación para el Trabajo.

La investigación como potenciadora del desarrollo profesional. La investigación en ámbitos privados y públicos. El lugar de la investigación como soporte para el diseño e implementación de políticas públicas laborales y la elaboración de marcos normativos de regulación laboral.

Unidad 4: Análisis organizacional y el ejercicio profesional en la Gestión de las organizaciones.

Las/los Licenciados en Relaciones del Trabajo como consultoras/es. Diagnóstico y gestión de diferentes tipos de organizaciones. Tipos de consultoría. Servicios y formas de contratación. Tipos de Planificación. Diagnóstico, diseño y seguimientos de Proyectos. Análisis de procesos, diseño de procedimientos y normas. Las estrategias como proceso de transformación. El rol del graduado como consultor que interviene en estructuras organizacionales que configuran estructuras de poder y tensiones internas y externas.

Unidad 5: Nuevas miradas, nuevos desafíos y nuevas incumbencias.

La perspectiva de género en el análisis de las Relaciones del trabajo. Situación de disparidad y brechas de género en el ámbito privado y en el ámbito público. Políticas públicas con perspectiva de género. Desigualdades de género en el mercado de trabajo y análisis de los principales problemas. Nuevas incumbencias en la inserción laboral de las/los profesionales en Relaciones del Trabajo, la economía social, el trabajo cooperativo como otras formas de organizar el trabajo y generar valor. El impacto de la nueva era digital y la revolución 4.0 en las Ocupaciones, Profesiones y en las Relaciones del Trabajo. El Futuro del Trabajo

6. Bibliografía general y específica por unidad

Unidad 1: Las Relaciones del Trabajo en la actualidad y los diversos espacios de ejercicio profesional

- Neffa, J. y Del Bono, A. (2016) Una visión de conjunto sobre los estudios del trabajo en Argentina (1990-2014). En de la Garza, E. (ed.) *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas* (pp. 36-75). Gedisa. Disponible en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/ELAL.pdf>
- Palomino, H. (2004). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Documento de cátedra que constituye el resumen de dos estudios previos del autor: a) (2001). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Revista de Ciencias Sociales No 17. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay; y b) (2003). Las relaciones colectivas e individuales de trabajo frente a los cambios ocupacionales y sociales En Universidad de Bologna sede Buenos Aires, El Estado de las relaciones laborales en la Argentina, nueva realidad emergente en el contexto del MERCOSUR. Seminario anual de discusión.
- Bensusan, G. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/DERECHOBensusan.pdf>
- de la Garza, E. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 21(36), 5-44. Disponible en: http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/RevLat_QueEsTrabNClasico.pdf

Unidad 2: Las Relaciones laborales y los múltiples roles en el ejercicio profesional

- Alonso, Guillermo (2007), "Elementos para el análisis de capacidades estatales", en Alonso, Guillermo ed., *Capacidades estatales, instituciones y política social*, Buenos Aires, Prometeo Libros.
- Bertranou, Julián (2015), "Capacidad estatal: revisión del concepto y algunos ejes de análisis y debate", *Revista Estado y Políticas Públicas*, N° 4, FLACSO Argentina.
- Cuadernos de la O.I.T (2016) "Negociación Colectiva. Guía de Políticas"

- Deibe, Enrique (2008) "Políticas de empleo para la inclusión". Revista de Trabajo, año 4, número 6, MTyESS
- Natalucci, Ana. (2018). El neoliberalismo en acto: políticas sociales y experiencias organizativas en Argentina (2009-2016) en Polis, Revista Latinoamericana, N° 49, 2018, p. 103-125. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682018000100103

-

Unidad 3: El Rol de l@s Licenciad@s como Educador@s e Investigador@s

- Vasilachis de Gialdino, Irene "Estrategias de Investigación cualitativa. Capítulos 1,2 y 3. Editorial Gedisa
- Fassio, Adriana. Pascual, Liliana. Suárez, Francisco "Introducción a la Metodología de la Investigación" aplicada al saber administrativo organizacional. Ediciones Macchi
- Figari, Claudia "Elaboración y Diseño de Proyectos de Investigación" Ficha de Cátedra "La flexibilidad laboral en el contexto de las Organizaciones"
- Jacinto, Claudia (2004) "¿Educar para qué Trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina". Red ETIS
- Tiriba, Lia (2011): "Educación popular y cultura del trabajo: Pedagogía-s de la calle y pedagogía-s de la producción asociada", en Desicio, N^a 29, CREFAL, México.

Unidad 4: Análisis organizacional y el ejercicio profesional en la Gestión de las Organizaciones.

- Deming, W. E. Out of the Crisis, Cambridge, MA Center for Advanced Engineering Study, 1986
- Mintzberg, H. 1991. Diseño de Organizaciones Eficientes. Buenos Aires: Librería Ateneo, 1991.
- Alles Martha, Diccionario de competencias. Gestión por competencias, como descubrir las competencias a través de los comportamientos, Ediciones Garnica, Bs. As, 2004

- Tom Peters, "Del Caos a la excelencia", manual para una revolución en la dirección y administración de empresas, Ediciones Folio, 1994
- Rodríguez, Darío (1999) "Diagnóstico organizacional", Ed. Alfaomega, Santiago, Chile. Capítulo 3, pág.
- Roger Fisher, William ury y Bruce Patton, "Si;De acuerdo!" Como negociar sin ceder, Grupo Editorial Norma.

Unidad 5: Nuevas miradas, nuevos desafíos y nuevas incumbencias.

- Cuéllar Camarena, M. A. y Rodríguez, J. (2018). Exclusiones sindicales femeninas: La profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*, (20), 33.-47. Disponible en: <https://revistas.unlp.edu.ar/dcs/article/view/7125/5992>
- Figari, C. (2015). Corporaciones y dispositivos pedagógicos: la estrategia formadora del capital. *Revista Estudios Sociológicos*, 33(98), 285-310. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-64422015000200285
- Lucena, H., Hernández Arias, A. y Zapata Rotundo, G. (2008). Organización y relaciones de trabajo en cooperativas. *Cipaya. Revista Venezolana de Economía Social*, 8(15), 61-91. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/622/62214568004.pdf>
- Natalucci, Ana y Morris, Maria Belén (2019). ¿SUPERANDO LA FRAGMENTACIÓN? UN ANÁLISIS DE LAS ESTRATEGIAS DE ARTICULACIÓN ENTRE LA CGT Y LA CTEP (2009-2017). En revista *Astrolabio*, número 23, Julio 2019. disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/23556>
- Natalucci, Ana. (2018). Entre idas y vueltas. Contrapuntos sobre la intervención territorial y la construcción de estatalidades (Argentina, 2009-2015) en Vonmaro Gabriel (Ed) *Estado, democracia y derechos en Argentina. Controversias en torno a los años kirchneristas*. Buenos Aires, UNGS- Clacso, 2018, pp 113 -138. ISBN 978-987- 630- 324-8.

- Dirksen, Uta. (2019). Trabajo del futuro y futuro del trabajo Por una transición progresista. En revista Nueva Sociedad No 279, Disponible en: https://nuso.org/media/articles/downloads/3.TC_Dirksen_279.pdf

7. Metodología de Enseñanza

La acción de enseñanza y aprendizaje de la materia propone la implementación de dinámicas y técnicas mayoritariamente grupales. En cada una de las Unidades se trabajará en torno a un Marco teórico conceptual, el cual será abordado en forma de exposición participativa simultáneamente al desarrollo de actividades prácticas.

Las estrategias didácticas serán diversas, fundamentalmente se realizarán: dinámicas integradoras y propuestas grupales; trabajos prácticos grupales e individuales (alternadamente) para desarrollar tanto en el aula como a domicilio; lecturas y comprensión de textos (lecturas colectivas en voz alta, en pequeños grupos, individuales); construcción de ámbitos de inserción profesional del egresado, identificando los diferentes actores y puestos de trabajo vinculados a diferentes ámbitos; reflexiones y debates colectivos a partir de lluvia de ideas en torno a situaciones de conflicto vinculadas a estructuras de poder y tensiones internas y externas de las organizaciones; asimismo se utilizarán materiales audiovisuales como disparadores o para profundizar algunas temáticas; también se promoverá el uso de distintas fuentes escritas (artículos periodísticos, documentos, folletos, cartillas, normas y procedimientos de la administración de recursos humanos) entre otras. Se tomarán estudios de caso o casos-problemas donde los y las estudiantes lo analizarán y propondrán formas de intervención de un profesional en Relaciones del Trabajo. Se analizarán diversas propuestas de resolución del problema, intentando aplicar los contenidos trabajados en cada una de las unidades.

Cada una de las unidades también será abordada con la participación de invitados/as especialistas e idóneos que presenten sus experiencias en diferentes ámbitos del Mundo del Trabajo, desde una perspectiva integral de las Relaciones del Trabajo y sus distintos actores, con el objetivo de articular los contenidos de las unidades con experiencias laborales concretas.

La Metodología será Teórica - práctica.

8. Régimen de Evaluación y promoción:

El/la estudiante para conservar la regularidad en la asignatura deberá asistir al 75% de las clases de la asignatura. Si existiere motivo justificado acreditable, el alumno podrá pedir la reincorporación, según lo estipula la normativa vigente, Resolución 3683/12 "Reglamento Académico". La asistencia es obligatoria.

La asignatura, contempla lo establecido en el artículo 38 de la normativa mencionada: *régimen de promoción sin examen final obligatorio según la opción 1: con un mínimo de dos instancias de evaluación parcial.*

Las dos instancias de evaluación parcial, consistirán en la realización de 2 Trabajos Prácticos, que tendrán por objetivo realizar la vinculación de los contenidos de las unidades, con el ejercicio de la profesión en diferentes ámbitos:

- Trabajo Practico 1: Unidad 1 y Unidad 2
- Trabajo Práctico 2: Unidad 3, Unidad 4 y 5.

A continuación, se detallan las condiciones de aprobación según la normativa mencionada:

- a) Si el alumno obtiene 7 (siete) puntos o más en todas las instancias parciales de evaluación, promociona la materia sin necesidad de rendir examen final, correspondiendo como calificación final el promedio resultante de las calificaciones obtenidas en las 2 instancias parciales.
- b) Si el alumno obtiene entre 4 (cuatro) y 6,49 (seis con cuarenta y nueve centésimos) puntos por lo menos en una de las instancias parciales de evaluación, debe rendir examen final, oral o escrito, según lo estipulado por la cátedra, correspondiendo como calificación final la obtenida en el Examen Final.
- c) Si el alumno obtiene entre 0 (cero) y 3,99 (tres con noventa y nueve centésimos) puntos en todas las instancias parciales de evaluación, queda en condición de libre sin