

**Programa de Materia Optativa para la Carrera de Relaciones del Trabajo
Facultad de Ciencias Sociales - U.B.A.
Ciclo 2020**

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

Esp. en Educación y Nuevas Tecnologías – PENT FLACSO

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. Siglo XXI: Escenarios de comienzo de siglo. Dimensión geopolítica, tecnopolítica, y socioeducativa.

Bibliografía Obligatoria:

BOLTANSKI, L. y 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. y 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, Vol I: La sociedad red. (cap. 3, pp. 213-240, cap 4, pp. 264-270. 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 y 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 y FCS UBA. Piette.

Bibliografía Complementaria:

DE LA GARZA TOLEDO, E. (1997) La flexibilidad del trabajo en América Latina. Revista Latino-americana de Estudos 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. y 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*. Buenos Aires, Editorial Macchi.

DOLAN, S. y 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).

HENRIC-COLL, M., (2009). Introducción a Fractal Teams. Ed. Mc Graw Hill.

HENRIC-COLL, M. (2009). Carta a un futuro Director General.

Bibliografía Complementaria:

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

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

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

RUBIO M. y 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 laboral y la cultura empresarial. 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. y GARCÍA, E. (2008) *Buenas prácticas de recursos humanos*. Capítulo 2 y Capítulo 3. Madrid. Esic Editorial.

Deloitte University, (2019) *Tendencias globales en Capital Humano*. 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 lxs 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 lxs estudiantes: parciales, monografías, trabajos prácticos.

Lxs 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 lxs 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 aquellxs 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 y 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 trabajadorxs y de nuestro país.

Atte. Lic. Gabriela Diaz

j) Disponibilidad horaria y temporal (primer cuatrimestre 2020 / segundo cuatrimestre 2020):

1er Cuatrimestre 2020 TEO/Jueves 19 a 21 PRA/Jueves 21/23

2do Cuatrimestre 2020 TEO/Jueves 19 a 21 PRA/Jueves 21/23