UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE RELACIONES DEL TRABAJO

Reflexiones sobre el Plan de Estudios de la Carrera de Relaciones del Trabajo

Análisis comparativo de los planes de estudio de la Carrera de Relaciones del Relaciones del Trabajo en las universidades públicas argentinas

Segundo documento
2006

Directora: Lic. Viviana Vega
Secretaria académica: Lic. Stella Escobar

Introducción

En este **Segundo Documento 2006** se ha realizado una sistematización de los planes de estudio de las licenciaturas en Relaciones del Trabajo que se dictan en las Universidades de Lomas de Zamora, Matanza y del Nordeste (Corrientes). Asimismo se hará un conteo de la carga horaria total de los mencionados planes de estudio y los de las cuatro carreras de la Facultad de Ciencias Sociales como así también de otras licenciaturas y carreras de la UBA: Ciencias de la Educación, Administración de Empresas y Abogacía respectivamente. Posteriormente se planteará la perspectiva seguida en Europa respecto de las cargas horarias de las Carreras Universitarias para poder incluirse dentro de la normativa de la Unión Europea. Se agradece esta información provista por el Lic. Vicente:::::::::graduado de nuestra Carrera, colaborador de la Cátedra Derecho de la Seguridad Social de la Dra. Graciela Cipolletta

Se cierra el documento con algunas conceptualizaciones respecto de las competencias a formar en los estudiantes universitarios.

1. Un poco de historia…

La Licenciatura en Relaciones del Trabajo se erige como tal en el año 1985 en el marco de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Surge a partir de una

carrera de **menor duración** (cuatro años) también con el mismo nombre y la misma inscripción institucional **creada y dirigida** por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) en el año 1977 (Resolución 4442/977). La idea que le dio origen en esa fecha fue *"proponer un plan de estudios sistemáticos de las relaciones que surgen de la actividad laborativa* ***en relación de dependencia.*** *Que esta última, en el actual mundo económico-social, ha tomado caracteres de complejidad tal, que exige el conocimiento y práctica de un vasto espectro de disciplinas técnicas, jurídicas, económicas y sociológicas, que tienen vigencia en los lugares del trabajo…".* (Los resaltados son nuestros).

Para ingresar a *"la mencionada Licenciatura se exigirá el título de Bachiller, Maestro Normal, Perito Mercantil o cualesquiera otro que sea considerado como aprobatorio de la enseñanza secundaria. El interesado deberá asimismo rendir una prueba de ingreso que se ajustará a las disposiciones que sobre el particular tengan vigencia en la Universidad de Buenos Aires para las* ***carreras cortas,*** *adecuándolas a las características de esta Licenciatura":*

El plan de estudio estaba compuesto por las siguientes asignaturas

Primer Año: • Principios del Derecho • Principios de Sociología • Principios de Economía • Historia Económica Social • Principios de la Organización • Principios de la Psicología	**Segundo Año** ▪ Derecho del Trabajo I ▪ Economía Laboral ▪ Psicología del Trabajo ▪ Organización y Administración Empresaria ▪ Organización y Administración Sindical ▪ Derecho de la Seguridad Social
Tercer Año • Estudio del trabajo • Higiene y Seguridad del trabajo • Empleo • Política y Administración de Sueldos • Servicio Social • Derecho del Trabajo II (Colectivo y Administración del Trabajo)	**Cuarto Año** ▪ Administración del Personal ▪ Comunicaciones ▪ Capacitación y Desarrollo de Personal ▪ Sistemas de Remuneraciones por Rendimiento ▪ Estadísticas ▪ Deontología Profesional ▪ Relaciones del Trabajo

En el artículo 6 de la Resolución que dio origen a la Carrera se consignaba

"*Serán considerados regulares aquellos alumnos que hubieran asistido al 75% de las clases dictadas y cumplido con los requisitos exigidos para la aprobación de los trabajos prácticos. Los alumnos regulares rendirán exámenes orales finales para aprobar las materias del Plan de estudio. Se considerarán alumnos*

libres quienes no hubieran asistido al 75% de las clases dictadas y tuvieran por lo menos un 45% de asistencia a estas últimas. Con carácter de excepción podrá otorgarse la condición de alumno libre, a quien lo solicitara expresamente ***acreditando una prolongada experiencia en el campo de las relaciones de trabajo*** (el resaltado es nuestro) *y el desempeño actual de una función específica de alta jerarquía dentro de la organización empresaria o sindical. Los alumnos libres deberán tener aprobados los trabajos prácticos básicos que determine la reglamentación para poder presentarse a los exámenes finales que consistirán en pruebas escritas y orales…..".*

Desde estos orígenes, ocho años después, en 1985 por Resolución Nª 74/85 del Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires surge la Carrera tal como se encuentra en la actualidad, a la que sólo se le han hecho "algunas mínimas modificaciones". En ese momento la anterior Resolución explicita "*con el presente plan se propone la jerarquización de la carrera, que, hasta el presente es una* ***`carrera menor`*** (el resaltado es nuestro) *incorporando cierta cantidad de nuevas materias, procurando elevar su nivel teórico y adecuando las exigencias académicas de manera tal que tengan un rango similar a las demás licenciaturas que se cursan en esta Universidad".*

Así habiendo nacido en la Facultad Derecho y Ciencias Sociales, pasa en 1988, después de un largo y acalorado debate a formar finalmente parte de la Facultad de Ciencias Sociales creada en ese mismo año. En ese contexto histórico polìtico eran muchos ***los que preferían que siguiera en la Facultad Derecho.***

En la actualidad la Carrera cuenta con 55 cátedras (sin contar las materias del CBC) además de los Idiomas, de las cuales 12 son cátedras dobles o paralelas, 13 materias optativas y 6 materias que corresponden a las tecnicaturas de las que hay tres especialidades. Las materias desagregadas por áreas temáticas son:

MATERIAS DE FORMACIÓN GENERAL

901	Ppios de Sociología Testa –Angélico
925	Economía Política I Herrera
926	Economía Política II Herrera
907	Economía del Trabajo Neffa-. Castillo Marín
908	Historia social contemporánea Rufé
913	Psicología del Trabajo Aguirre
	Psicología del Trabajo Hernández
915	Estructura económica y social Gazzotti
	Estructura económica y social Roudil
916	Relaciones del trabajo Tomada
	Relaciones del trabajo Palomino
918	Sociología del trabajo Novick
	Sociología del trabajo Panaia
917	Condiciones y medio ambiente Pelaez
	Condiciones y medio ambiente Korinfeld
922	Historia del Movimiento Obrero Cordone

MATERIAS AUXILIARES

920	Metodología de la investigación Doublier
927	Estadística aplicada I Capriglioni
928	Estadística aplicada II Capriglioni
912	Computación e informática Chernobinsly

MATERIAS DE DERECHO

905	Derecho del Trabajo I Pompa Fernández Madrid
	Derecho del Trabajo I Caubet
909	Derecho del Trabajo II Caubet
	Derecho del Trabajo II Ruiz
914	Derecho administrativo y procesal Recalde
	Derecho administrativo y procesal Di Guglielmo
921	Derecho de la Seguridad Social Cipolletta

MATERIAS ADMINISTRATIVAS

903	Administración de Empresas Assensa Parisi
904	Administración de personal I Bertolini
	Administración de personal I Miñana Rufat
910	Administración de personal II Magrini
	Administración de personal II Barash
911	Administración de personal III Mosqueira
	Administración de personal III Punte
919	Teoría y comportamiento organizacional Aglamisis
	Teoría y comportamiento organizacional Piñeyro Prins

MATERIAS OPTATIVAS

641	Teoría comparada de la negociación colectiva Bisio
664	Formas alternativas de resolución de conflictos Cárrega
665	Flexibilidad laboral Angélico
931	Calidad de vida laboral Mertel
942	Concepción de marketing D. Romero
946	Desempleo y políticas de empleo Aller
52M	De la globalización a la economía solidaria Silva
60L	Sociología de la seguridad social Chebez
10506	Comunicación organizacional Elbaum
10507	La edad en el empleo Oddone
10612	Gestión de recursos humanos en la organización estatal Franetovich
10613	Responsabilidad social empresaria Spagnuolo
10614	Relaciones del trabajo en las formas asociadas Forni

MATERIAS DE TECNICATURA

51L	Programación y control de capacitación Gomez Fulao
51M	Métodos de capacitación Monzani
51N	Organización y administración sindical Roudil
51P	Estructura y organización de las obras sociales Cieza
51R	Liquidación de remuneraciones Blanco
51T	Organización del archivo de personal Cortese

	Materias	Cátedras	Cátedras dobles **
Formación general	11	16	5
Instrumentales	4	4	0
Derecho	4	7	3
Administrativas *	5	9	4
Optativas	13	13	0
Tecnicatura	6	6	0
TOTAL	43	55	12

* Se incluye **Teoría y Comportamiento organizacional**

**** Cátedras dobles:**

- Psicología del trabajo
- Estructura económica y social
- Relaciones del trabajo
- Sociología del trabajo
- Condiciones y medio ambiente del Trabajo (CyMAT)
- Derecho I
- Derecho II
- Derecho III (Derecho procesal y administrativo)
- Administración de Personal I
- Administración de Personal II
- Administración de Personal III
- Teoría y comportamiento Organizacional

En resumen, el mito fundacional de esta Carrera parece presentarse con cierto **carácter paradojal:**

- Históricamente surge en un momento donde estaba suspendida la forma de gobierno democrática, época en nuestra historia conocida como la "dictadura militar de la década de los setenta", cuya característica central fue la abolición de los Derechos Humanos. Y el **trabajo digno** es precisamente uno de los principales **derechos humanos**.
- La Carrera emerge por primera vez como **carrera menor**, vinculada tanto a la empresa (empleo, relación de dependencia) como, "curiosamente", al sindicato.
- Como carrera menor tiene un marcado **sesgo práctico o técnico** lo que está dado por las características de las disciplinas que se estudiaban y por "los supuestos destinatarios". Existía la figura del "alumno libre que

podía acreditar fehacientemente su experiencia de idóneo". Sin embargo emerge del CEIL (CONICET), **Instituto de Investigación** de alto nivel académico.

- Con la apertura democrática pasa a constituirse en Licenciatura con la extensión o duración de los estudios que tiene en la actualidad.

Tal vez pueda plantearse la hipótesis que estas tensiones y paradojas que le dieron origen inicialmente subsistan en la actualidad, y se constituyan en obstáculos a vencer a la hora de pensar en cierta actualización del Plan de Estudios. De hecho el perfil de nuestro graduado tiene esta doble perspectiva a considerar: la *profesional*, vinculada a la posibilidad de intervención en la realidad y la *académica* más relacionada con la investigación es decir con la producción de conocimiento. ¿Habrá que hacer optar por alguna de ellas o habrá que garantizar las dos por igual, y la elección final quedará a cargo del futuro egresado? ¿O simplemente habrá que superar las falsas antinomias y dicotomías típicas del pensamiento binario hegemónico? ¿Habrá que generar orientaciones? ¿En qué condiciones? ¿Cuántas? ¿Cuáles?

2. Análisis comparativo de los planes de estudio de la Carrera de Relaciones del Trabajo en las universidades públicas argentinas

Carrera de Relaciones del Trabajo/ Laborales				
	UBA	Lomas de Zamora	Matanza	Corrientes Univ. NE
Materias				
Formación general	16	16	13	13
• Psicología y Cymat	3	4	3	3
• Historia y Estruct. soc	4******	4	3	2
• Economía	4	1	2	3
• Sociología	4*	2	2	2
• Relaciones del Trabajo	1	5 **	3	2***
Instrumentales /Auxiliares	5****	3	5	4
Administrativas	5	5	7	7
Derecho	4	4	5	4
Optativas	2	2	1*****	
Título intermedio	Si Tecnicatura	Si Analista	Sí Tecnicatura	
Duración	5 años	5 años	5 años	4 años
Total materias	32 más idiomas (3 niveles de inglés)	30 sin idiomas	31 más idiomas (4 niveles de inglés)	28 sin idioma

* Se agregan también como materias de la Formación General de corte sociológico: Ciencias Políticas, Sociología y Sociedad y Estado
**Se agregan también como materias de la Formación General, Filosofía y Problemática de la Comunicación
*** Se agrega como materia de la Formación General, Antropología Filosófica
**** Se agrega Pensamiento Científico
*****Un Seminario de Tópicos de avanzada

******Se agrega Sociedad y Estado del CBC

2.1- Apreciaciones generales

- Se observa que las carreras creadas más recientemente presentan nombres en sus asignaturas de carácter más específico en relación con los de la UBA, que es la más antigua. Por ejemplo, en Corrientes *Computación y sistemas de Información aplicados a Recursos Humanos* o *Procesos de Cambio en las Organizaciones*
- Todas las Carreras se denominan ***Licenciaturas en Relaciones Laborales*** excepto en la UBA.
- En las dos primeras carreras creadas (UBA y Lomas de Zamora) no existe la tesina final, mientras que en las dos últimas (Matanza y Corrientes) si existe.
- Todas tienen 5 años de duración menos la de Corrientes que tiene cuatro años pero que compensa la formación ya que es la única que tiene materias anuales (7 en total).

2.2. Aspectos específicos de los diversos Planes de Estudios

2.2.1. UBA

- La asignatura Relaciones del Trabajo la tienen en el último año de la Carrera. En ese sentido se diferencia del resto de las otras carreras.
- La tecnicatura es un título intermedio con tres especialidades diferentes de *carácter optativo*, es decir no es un título intermedio acreditado obligatoriamente, y está compuesto por dos materias en cada una de las especialidades(Capacitación, Liquidación de sueldos y una referida a inserción sindical).

2.2.2. Lomas de Zamora

Es el Plan de Estudios

- que tiene mayor formación en el área psicológica.
- menor formación en Economía.
- mayor cantidad de materias que aluden al objeto de estudio de forma totalizada: *Introducción a las Relaciones Laborales; Empleo; Estudio del Trabajo; Relaciones Laborales* y *Planificación en la Empresa y en la Función Pública.*
- Tiene una materia que es *Introducción a las Relaciones Laborales* en el 2ª año de la Carrera y otra que es *Relaciones Laborales* en el último año.
- Tiene *Estadística* y una materia que probablemente se relacione con la parte informática que se llama *Introducción al Procesamiento de Datos*
- Se utiliza la expresión *Administración de Personal* como en la UBA.
- Se consigna como nombre de materia *Remuneraciones,* nomenclatura de corte absolutamente técnico.
- La *tecnicatura* no tiene materias específicas, sí el haber cursado una cantidad determinada de las materias previstas para la Licenciatura.
- Presenta este Plan de Estudios, una materia cuatrimestral que se llama *Práctica laboral* en el penúltimo año de cursada.

2.2.3. La Matanza

- Tiene al principio una materia que se denomina *Introducción a las Relaciones Laborales;* y otra al final designada como *Sistema de Relaciones Laborales Comparadas.*
- Se refieren en las asignaturas a Recursos Humanos.
- Se especifica como asignatura *Teoría de las remuneraciones.*
- Tienen una asignatura que se denomina *Polìticas de Trabajo y Empleo.*
- No tienen *Estadística.*
- Tienen dos materias vinculadas a *Computación.*
- Tienen dos *Metodologías de la investigación.*
- No tienen la materia *Teoría y Comportamiento Organizacional* .

- No se refieren al *Derecho de la Seguridad Social* sino a los *Sistemas de Seguridad Social.*
- Para alcanzar la tecnicatura tienen dos materias exclusivas que cursar que son Taller de Aplicación (I y II)*.* Podría vincularse tal vez con el de *Práctica laboral* que figura en el Plan de estudios de Lomas de Zamora.
- En referencia a las materias optativas consignan *Seminario de Tòpicos de Avanzada* como forma de ir incluyendo los temas que van surgiendo como novedosos en relación con el objeto de estudio

2.2.4. Universidad del Noreste (Corrientes)

- Es el más reciente de todos los planes de estudio o propuestas curriculares de esta Licenciatura.
- Tiene una asignatura denominada *Antropología filosófica* (así como en Lomas de Zamora existe la materia Filosofía).
- Se refieren al igual que en La Matanza, a *Los Recursos Humanos.*
- Tiene una materia que se llama *Aplicación metodológica* en relación con la tesina.
- Al principio este Plan de Estudios tiene una materia que se llama *Introducción a las Relaciones del Trabajo* y otra al final designada como *Negociación y Mediación en las Relaciones del Trabajo.*
- Se diluyen las materias auxiliares o instrumentales como " puras", son nombradas de manera más específica, por ejemplo, *Estudio de Computación y sistemas de Información aplicados a la gestión de RRHH.*
- En este Plan de Estudios no aparece la expresión *Seguridad Social.*

3. Fundamentación de cada uno de los planes de estudio

En este apartado se transcribirán los fundamentos pedagógicos de cada uno de estos planes de estudio. Su presentación tiene el propósito promover el análisis y reflexión sobre el sentido académico de cada uno de ellos y de cómo

fueron variando, o no, en los distintos tiempos históricos en que se fueron gestando.

3.1. UBA

Las relaciones del trabajo son producto de una construcción social que se va dando en un tiempo histórico determinado. Ponen de manifiesto el interjuego de poder de Trabajadores, Sindicatos, Empresas y Estado y a su vez expresan las condiciones laborales y de vida que va estructurando la sociedad al tiempo que creando las identidades colectivas y personales. Es pues, un campo de transferencia tecnológico-educativo.

La Licenciatura en Relaciones del Trabajo brinda una formación multi e interdisciplinaria, que respetando la complejidad de su objeto de estudio aborda la diversidad de perspectivas que lo constituyen: social, económica, jurídica y administrativa. En consecuencia, la Licenciatura en Relaciones del Trabajo promueve de manera conjunta e integrada el desarrollo de profesionales e investigadores de las diferentes configuraciones del mundo del trabajo. Así se ha generado un diseño curricular que contempla un conjunto de asignaturas para construir este perfil académico profesional.

Algunas de las incumbencias profesionales son:

- Planificar, organizar, coordinar y evaluar las relaciones laborales internas y externas de la Organización como así también programas de selección, desarrollo y capacitación de personal.

- Diseñar, implementar y evaluar sistemas de evaluación de desempeño del personal y elaborar planeamiento de carrera en la Organización.

- Interpretar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes referidas a derecho del trabajo, seguridad social y condiciones y medio ambiente del trabajo.

- Participar en la concertación, renovación e interpretación de convenios colectivos de trabajo.

- Asesorar en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones del trabajo, individuales y colectivas.

- Asesorar en lo relativo a las transformaciones de las relaciones del trabajo que se producen como consecuencia de los cambios tecnológicos.

- Realizar estudios e investigaciones destinados a la descripción y explicación de los fenómenos de las relaciones del trabajo, individuales y colectivas

3. 2 Universidad de Lomas de Zamora

El Licenciado en Relaciones Laborales, está capacitado para desempeñar las funciones que en las empresas públicas o privadas, desarrollan las áreas directivas o gerenciales de Personal, Relaciones Industriales, Recursos Humanos, Relaciones

Laborales, etc. Dichas funciones competen a la organización y conocimiento de la dinámica del factor humano dentro de la empresa. Esto implica, entre otros temas, planificar y evaluar programas de selección, desarrollo y capacitación del personal. Evaluar puestos, tareas y diseñar sistemas de remuneración, elaborar planes de beneficios adicionales y servicios sociales, mantener actualizados los registros y legajos, organizar sistemas de comunicación destinados al personal, etc.

Puede asesorar en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones de trabajo, individuales y colectivos. Confeccionar programas de seguridad e higiene industrial, como también asesorar en lo relativo a las transformaciones que se producen como consecuencia de los cambios tecnológicos. Los planes de estudio contemplan el desarrollo de temas concernientes al hombre, a la empresa o institución y a las relaciones entre ambos.

La formación troncal abarca el aporte de ciencias como la Psicología, la Sociología, la Filosofía, la Contabilidad, La economía, el Derecho del Trabajo.

Conocimientos sobre estadísticas, procesamiento electrónico de datos y de las técnicas de investigación social, son herramientas fundamentales para el quehacer profesional.

En lo específico se estudia la organización y administración de la empresa, del personal, las relaciones laborales, la comunicación en la empresa, sistemas de servicio social, de remuneraciones, capacitación del personal y sus condiciones de trabajo

3. 3 La Matanza

Perfil profesional de la Tecnicatura en Relaciones Laborales

El Técnico en Relaciones Laborales, de la Universidad Nacional de La Matanza, es un egresado universitario capaz de implementar sistemas de remuneraciones del personal de las organizaciones y de colaborar en el desarrollo de actividades relativas a las relaciones laborales y a la prevención y resolución de conflictos laborales. Su capacitación se sustenta en el conocimiento de las teorías especificas que describen y explican estas relaciones y enfoques teóricos conceptuales de las disciplinas sociales de mayor significación en el área de esta temática, en especial, de las teorías y metodologías del área de las ciencias económicas, de aplicación al ámbito de las organizaciones. Tiene una actitud cooperativa y crítica que le permite colaborar con otros profesionales y mejorar las capacidades con que desarrolla las actividades que le competen.

Perfil profesional del Licenciado en Relaciones Laborales

El Licenciado en Relaciones Laborales egresado de la Universidad Nacional de La Matanza, es un profesional capaz de abordar la problemática relativa al hombre en situación de trabajo y a las relaciones laborales, sobre la base del conocimiento de las teorías específicas que las describen y explican, de los enfoques teórico-conceptuales de las disciplinas sociales de mayor significación en el área de dicha problemática y, en especial, de las teorías y metodologías de área de las ciencias económicas de aplicación al ámbito de las organizaciones.

Su formación se sustenta en un encuadre académico que contextualiza la adquisición de capacidades en las condiciones socioeconómicas actuales. Desde estas condiciones se busca la genealogía de la temática que les compete, se analizan las relaciones entre los actores implicados, y se consideran las estrategias de la administración en general y de la administración de los recursos humanos en especial en el marco de la normativa de aplicación.

Esta capacitado además para planificar y evaluar las relaciones laborales en los distintos espacios de producción de bienes y servicios y para prevenir, administrar y resolver conflictos laborales en beneficio de las personas y de la organización; así como para realizar estudios e investigaciones destinadas a profundizar y/o a producir avances en la problemática relativa al hombre en situación de trabajo y a las relaciones laborales.

Es conciente de la responsabilidad social que implica su práctica profesional y de los principios éticos que rigen la actividad en su campo específico y ha desarrollado una actitud crítica y flexible que le permite autoevaluar su trabajo, reconocer la necesidad de capacitación continua, y cooperar en equipos interdisciplinarios.

3. 4. Universidad del Noreste

OBJETIVOS DE LA CARRERA

Se propone una formación de grado mayor, que le posibilita al graduado un enfoque de tipo clínico para analizar el contexto en que desarrolla su actividad, y para planificar y gestionar cambios. Combina, además, la comprensión sobre la situación general del hombre que trabaja en la sociedad moderna, con las exigencias que las interacciones particulares (propias de cada contexto) plantean a los distintos actores sociales. Se lo forma para saber trabajar integrado a un equipo interdisciplinario más allá de la diversidad individual de cada especialización; para procurar que los distintos sujetos de las relaciones de trabajo acrecienten su comprensión de fenómenos que les son comunes y que coprotagonizan; para incentivar la mutua colaboración y la coordinación de los esfuerzos de organismos estatales, empleadores y trabajadores, a través de la prevención, administración y resolución de los conflictos laborales, en beneficio de los individuos, de la organización que los emplea y de la comunidad en general.

QUÉ SE ESTUDIA?

El objeto fundamental de la profesión es el estudio y conocimiento del Hombre en situación de trabajo y/o derivadas de ésta, lo que incluye tanto al trabajo autónomo como el ejercitado en relación de dependencia; de los diferentes niveles de relaciones entre los componentes sociales del trabajo (trabajadores, empleadores y Estado) y sus entidades representativas; y de los condicionamientos económicos, sociales, políticos, jurídicos, tecnológicos y culturales, que sobre ellos influyen.

CAMPO OCUPACIONAL

La formación profesional lo capacita para realizar las siguientes acciones: Planificar, organizar, coordinar y evaluar las relaciones de trabajo internas y externas de una Organización en lo relacionado con programas de: empleo y selección; desarrollo y capacitación; evaluación del desempeño; planeamiento de carreras; análisis de puestos; perfiles profesionales; dotaciones de personal; valoración de tareas; sistemas de remuneración; planes de beneficios y servicios, Interpretar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes referidas a Derecho del Trabajo, de la Seguridad

Social y condiciones y medio ambiente de trabajo. Asesorar en la aplicación de las normas y reglamentos internos. Auditar y efectuar balances de gestión en lo vinculado con la administración y desarrollo del personal. Participar en la concertación, implementación y evaluación de sistemas de comunicaciones destinados al personal. Participar en la concertación, renovación e interpretación de convenios colectivos de trabajo, y acuerdos por empresa. Asesorar en la elaboración de políticas y normas referidas a la adm. y desarrollo del personal, y a las relaciones de trabajo. Asesorar en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones de trabajo, individuales y colectivas. Realizar estudios e investigaciones destinados a la descripción y explicación de los fenómenos y problemas de las relaciones del trabajo, individuales y colectivas. Realizar arbitrajes y peritajes relacionados con las relaciones de trabajo, individuales y colectivas.

POSIBILIDADES LABORALES

El profesional egresado en esta especialidad puede desarrollar sus tareas en distintos ámbitos. En organizaciones productivas, industrializadoras, comercializadoras de bienes y/o servicios, de carácter público o privado. En organizaciones sindicales de toda rama de actividad. En organizaciones de empleadores de cualquier grado. En organismos oficiales relacionados con la administración del trabajo y con las relaciones laborales. En el ejercicio profesional independiente, y como consultor en asuntos vinculados con las relaciones de trabajo y la problemática del hombre en situación laboral. En organismos de estudio e investigación sobre temas laborales, de carácter público o privado. En centros educativos de distintos niveles, del sector público o privado, que lleven adelante actividades de formación vinculadas a temas de la especialidad.

4. Las cargas horarias de los planes de estudio

Carrera de Relaciones del Trabajo (o Laborales)

Carrera de Relaciones del Trabajo (o Laborales)/Carga horaria total	
UBA	**2250 horas**
Lomas de Zamora	2752 horas
La Matanza	2100 horas
Corrientes	2100 horas

Carreras de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA	**Carga horaria total**
Relaciones del Trabajo	**2250 horas**
Ciencias de la Comunicación	2970 horas
Ciencias Políticas	2520 horas

Trabajo Social	3030 horas
Sociología	2524 horas
Otras licenciaturas/Carreras de la UBA	
Ciencias de la Educación	3480 horas
Administración de Empresas	2340 horas
Abogacía	2650 horas

♦ Del análisis de los datos anteriores puede inferirse que del conjunto de Carreras de Relaciones del Trabajo, nuestra Carrera ocupa el **segundo lugar en carga horaria.**

♦ Sin embargo, comparando nuestra Carrera con el resto de las Carreras de la Facultad de Ciencias Sociales, **es la que menos carga horaria tiene.**

♦ Finalmente, **también presenta menos carga horaria que otras Carreras de la UBA.**

En cuanto a las cargas horarias de los actuales de los planes de estudio en los países europeos la siguiente cita del Diario el País de Madrid, España, 1ª de febrero de 2006 parece muy elocuente:

*"**Los créditos universitarios:** en lugar de por asignaturas o por los créditos tradicionales (actualmente en vigor, que equivalen cada uno a 10 horas de clase), toda la Unión Europea estructurará sus estudios antes del año 2010 en créditos europeos. Cada uno equivale a entre 25 y 30 horas, que pueden ser de clase, de tiempo requerido por los alumnos para hacer trabajos o para el estudio de las materias. Cada año se cursarán 60 créditos".*

La cita anterior da cuenta de una nueva lógica para entender los estudios universitarios en términos del tiempo destinado a la formación.

Nuestros planes de estudio en su mayoría dan cuenta de la cantidad de horas presenciales de clase; la lógica de los créditos y la nueva carga horaria a que tienden equivaler plantean diferencias significativas.

En Europa se tiende a organizar una licenciatura en cuatro años pero con un nivel de *intensidad* que no es el de nuestro país. Es decir, una licenciatura se alcanzaría con 240 créditos a cursar en cuatro años lo que es lo mismo que

7200 horas como carga horaria total que incluye asistencia a clase, preparación de trabajos, estudio, etc .

Los datos anteriores fueron planteados a modo ilustrativo para ponderar la tendencia que siguen en la actualidad los estudios universitarios, salvando desde ya las diferencias en términos de condiciones sociales que tiene nuestro país respecto de Europa. También la información resulta de interés a la hora de reflexionar sobre el alcance del título de nuestra universidad y su posibilidad de incumbencia/equivalencia con el de otras universidades del extranjero.

5. Las competencias cognitivas del alumno universitario.

A continuación se plantearán algunas tendencias observadas en la evaluación de la calidad de las carreras universitarias a nivel internacional. En orden a dar cuenta de la apropiación que hacen los estudiantes universitarios de los contenidos académicos se toma como parámetro el concepto de *competencia* entendida ésta como

> un saber hacer en contexto, es decir como la articulación y uso de conocimientos, de formas de razonar y proceder para comprender situaciones , para fundamentar decisiones o para solucionar problemas en contextos específicos.

De esta manera, dicho saber hacer, recoge las interacciones entre los conocimientos apropiados, sus relaciones prácticas y las aplicaciones referidas a contextos o situaciones determinadas.

Las competencias que se suelen evaluar son:

♦ ***Interpretativa:*** es la acción que realiza una persona con el propósito de comprender una situación. Esta acción se pone en marcha cuando es necesario descifrar, traducir o dilucidar informaciones que ofrece una “situación problema”, es decir, encontrar el hilo conductor para abordar la solución de la pregunta.

♦ ***Argumentativa:*** es la acción que realiza una persona con el propósito de fundamentar o sustentar un planteamiento, una decisión o un evento. Esta acción se pone en marcha cuando es necesario presentar, entender y elucidar diversas razones que apoyan el planteamiento de objetivos, acciones, procesos, decisiones, eventos o conceptos que constituyen la situación problema o su explicación.

♦ ***Propositiva:*** es la acción que realiza una persona con el propósito de plantear alternativas de decisión o de acción y de establecer nuevas relaciones o vínculos entre eventos o perspectivas teóricas. Esta acción responde a un mayor control de orden en la anticipación y ejecución de estrategias complejas lo que presupone el mantenimiento de una meta u objetivo constante en la intención. Una acción compleja cuyos pasos se mantienen enlazados es una acción alimentada por el propósito. Sin un propósito la acción suelta e errática y no puede ser parte de una propuesta o de un plan realizable.

♦ ***Comunicativa:*** tanto a nivel oral como escrito la posibilidad comunicativa es sin lugar a dudas una competencia que la educación universitaria debe seguir formando. La escritura y la oralidad académicas no son capacidades que se deben dar por alcanzadas/adquiridas en la educación superior, muy por el contrario, deben seguir siendo trabajadas en los dispositivos de formación. Esta temática es uno de los pilares del marco teórico de la **alfabetización académica.**

Se cierra este documento con la esperanza de que esta sistematización y compilación realizadas logre profundizar el análisis del actual Plan de Estudios de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA).