

Programa Regular

- **Denominación de la Asignatura:** Práctica Laboral.
- **Carreras a la cual pertenece:** Licenciatura en Relaciones del Trabajo
- **Ciclo lectivo:** 2019
- **Docentes:**

Coordinador:

Lic. Mauricio Carreño

Docentes:

Lic. Raül Miranda

Carga horaria semanal: 2 horas semanales - El Taller está estructurado para ser impartido en un total de 16 semanas (16 encuentros) exclusivamente prácticas.

Fundamentación

El presente Taller de Práctica Laboral ha sido diseñado para que los/as estudiantes tengan una primera aproximación y práctica al desempeño profesional del graduado Técnico en Relaciones del Trabajo (RT), que acerque la práctica a la teoría, habilitando un contacto personal con los distintos actores del campo disciplinar (Empresas, Sindicatos, Estado). Mediante esta iniciativa se pretende que el estudiante pueda profundizar y ampliar los conocimientos que ha adquirido durante los cursos y materias de la carrera siendo correlativas las asignaturas 1,2,3,4,5,6,9 del plan de estudios y en virtud de que es una asignatura correspondiente al Tercer año sugerimos haber cursado las materias Administración de Personal; Derechos del Trabajo y Legislación Laboral; Gestión y capacitación de recursos humanos y Derechos de la Seguridad Social, todo ello para mejorar la calidad de la actividad profesional que puedan desarrollar en el futuro. Asimismo, quienes aprueben este Taller accederán a la Tecnicatura.

De acuerdo con el Plan de Estudios vigente, el licenciado/a en relaciones del trabajo debe ser capaz de desempeñarse en diversos contextos, tanto en el ámbito público como en el privado y resolver con solvencia situaciones cotidianas en el ámbito que se desempeña. En este marco, debe contar entre sus competencias con la capacidad de gerenciar, administrar y articular la dinámica de cambio constante en todas las actividades, innovar con el objeto de anticiparse a los cambios, asesorar tanto a los empleadores como a los empleados para el éxito global de la organización. Para ello es necesario que el profesional competente entienda todas las áreas como socio estratégico de la empresa /organización/ y todo tipo de instituciones.

Teniendo en cuenta que una de las mayores aspiraciones de la carrera es “la formación de profesionales con los recursos necesarios no solo para insertarse satisfactoriamente en el mercado laboral, sino también para intervenir activamente en el contexto socio-productivo, promoviendo así el desarrollo económico y social local”, este Taller no solo pretende que los estudiantes tengan una experiencia acotada de lo que será su práctica profesional futura, sino que además propone que dicha experiencia sea articulada con una investigación orientada a arrojar luz/aportes sobre alguna problemática de relevancia en el campo disciplinar de las RT.

Se trata de una propuesta novedosa que busca enmarcar la Práctica profesional de los estudiantes en RT en los debates actuales sobre algunas temáticas estratégicas sobre el mundo del trabajo, incorporando los aportes de otras disciplinas. Desde esta mirada más amplia, también se busca introducir a los estudiantes en la práctica de la investigación social, con miras de aportar soluciones a problemáticas detectadas en el ámbito de su desempeño profesional.

A través del taller se procura que el estudiante pueda disponer de la preparación y acompañamiento, desde la definición del tema y lugar donde realizará el relevamiento, hasta la presentación de sus resultados frente a un comité evaluador.

Objetivo General:

El objetivo general del taller es brindar a los estudiantes herramientas técnicas, conceptuales y metodológicas de las ciencias sociales, y específicamente, de las concernientes al campo laboral, haciendo énfasis en la adquisición de las competencias fundamentales para el ejercicio profesional tanto en el ámbito científico-académico como en el ámbito de la investigación aplicada en RT, para el desarrollo de una práctica laboral en alguna institución/organización pública o privada (Empresas, Sindicatos, Estado) a definir, orientada a la realización de un relevamiento diagnóstico sobre una problemática delimitada con miras de aportar soluciones/ideas de mejoramiento.

Objetivos específicos:

- Orientar a los/as alumnos/as frente a las problemáticas del mundo del trabajo que actualmente contextualizan el desempeño profesional del egresado en RT
- Proporcionar herramientas teóricas y metodológicas que faciliten un acercamiento al abordaje de problemáticas vinculadas.
- Transmitir al estudiante la capacidad de construir un problema y plantear un diseño de investigación para abordarlo, atendiendo a las demandas de actores/instituciones del campo laboral
- Fomentar el trabajo en equipo, la reflexión crítica y la complementariedad de miradas.
- Brindar conocimientos y acompañamiento para el desarrollo/ejecución de las distintas etapas del relevamiento (técnicas de registro/ recolección de la información, la sistematización, procesamiento y análisis de la información, presentación de resultados)

Contenidos mínimos:

Supone la aplicación de los contenidos teóricos adquiridos en la actividad profesional. El estudiante deberá evaluar la gestión de los recursos humanos en una organización, plantear estrategias para su mejora continua, analizar un convenio colectivo de trabajo y el proceso de negociación entre las partes, diagnosticar las condiciones y medio ambiente de trabajo y el cumplimiento de la normativa laboral en una institución determinada.

Contenidos temáticos o unidades:

El taller está dividido en 5 temáticas que hacen a las competencias del Técnico/a en Relaciones del Trabajo, El Técnico analista estará habilitado para desempeñarse en distintas organizaciones estando capacitado para asistir técnicamente y coordinar las relaciones del trabajo en una institución, articulando las distintas áreas de la misma.

Unidad 1: Planificación y gestión del personal

Esta unidad propone la utilización de herramientas y programas de gestión de Recursos Humanos que facilitan las gestiones en una organización como herramienta estratégica para su crecimiento y desarrollo.

- Gestión de los empleados de una organización
- Liquidaciones de sueldos y la gestión administrativa de emisión de informes legales derivados del pago de haberes, declaraciones juradas e informes legales y operativos.
- Administración y gestión de vacaciones de los empleados de una organización.
- La interpretación de Convenios Colectivos de Trabajo.
- Vinculación con aplicativos de los organismos oficiales AFIP, ANSES, Ministerios de Trabajo y sindicatos.

Unidad 2: Evaluación del desempeño del personal

Esta unidad propone la utilización de evaluaciones de desempeño que son mecanismos de seguimiento al trabajo de las personas dentro de una organización a través de su perfil de puesto.

Evaluación por competencia y objetivos. Retroalimentación de 360 grados. Métodos de evaluación del desempeño por indicadores. Escala de calificación.

Unidad 3: Organización y actualización de registros y legajos de personal.

Esta unidad propone enumerar las diferencias existentes en materia de Administración de Personal entre organizaciones Públicas y Privadas desde la necesidad de un nuevo puesto, ingreso y egreso del personal.

Modelo de oficinas de Recursos Humanos vs. oficinas de Personal. Proceso de selección. Ingresos de personal. Documentación obligatoria a cumplirse al momento del ingreso. Convenios colectivos y escalas salariales. Leyes laborales. Formas de egreso.

Unidad 4: Cumplimiento de la normativa sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

El técnico/a en Relaciones del Trabajo cuenta con los recursos cognitivos necesarios para monitorear el cumplimiento de la normativa sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Esta unidad propone verificar las leyes protectoras en materia Laboral comunes a todos los trabajadores en cualquier organización con el significado y análisis estadístico desde los distintos ministerios que regulan la materia.

Derecho del trabajo y Seguridad Social: Ley de contrato de Trabajo, estatutos y otros. Ley de seguridad e Higiene y su decreto reglamentario. Ley de Riesgos del Trabajo. Ente regulador de la materia, índices de actividad. Ministerio de trabajo. AFIP. Derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores

Unidad 5: Procesos de mejoramiento institucional

El técnico/a en Relaciones del Trabajo podrá asistir en la ejecución de procesos de mejoramiento institucional que contribuyan a potenciar las fortalezas de la organización.

Herramientas para la mejora del Clima Interno. Herramientas de cambios organizacionales. Plan de capacitación. Planes de Carrera y desarrollo de potenciales.

Bibliografía Obligatoria:

Unidad 1:

<http://www.ley20744argentina.com.ar/> Convenio Colectivo de Trabajo. (Gráficos/Construcción/Comercio)

Unidad 2: ALLES, Martha, “Desempeño por Competencias”, Editorial Gránica, Buenos Aires, 2010

Unidad 3: Convenio Colectivo de Trabajo. (Gráficos/Construcción/Comercio)

CHIAVENATO Idalberto; (2001) “Administración de Recursos Humanos”, Ed. Mc Graw Hill, Capítulos .4

Unidad 4: Convenio Colectivo de Trabajo. (Gráficos/Construcción/Comercio) Paginas Web de los organismos oficiales: AFIP/ANSES/MTESSN/SRT <http://www.ley20744argentina.com.ar/>

Unidad 5: GIBSON, James, "Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos", Editorial Mc Graw Hill, 11ª Edición, México, 2006

Bibliografía por sectores

Gráficos: IDITS (2004) Primer informe sectorial Gráfico, Mendoza

http://www.idits.org.ar/Nuevo/Servicios/Publicaciones/SectorGrafico/Inf-sectorial_grafico_Mza-IDITS.pdf

Construcción: Organización Internacional del Trabajo (2014) Manual de educación obrera para el trabajo decente, Primera edición.

- Diego Dardo LOREA y Valeria GABRIELLONI (2010) "El Estado Provincial como Autoridad de Aplicación y Articulador de Políticas de SST en la Industria de la construcción", Concurso Bialet Massé, 1ra. edición, Ministerio de Trabajo PBA, La Plata.
- Hernán M. Ruggirello y Pablo F. Dona (2012) "Las CyMAT en el Sector de la Construcción. Provincia de Buenos Aires", Concurso Bialet Massé, 3ra. edición, Ministerio de Trabajo PBA, La Plata.
- Capítulo 22: "Cymat de los trabajadores de la construcción y mantenimiento de rutas". Fumagalli Silvana, Kiyozawa Jesica, Medina Gabriela y Saez Soledad. (SON LOS MISMOS????)
- Capítulo 31: las Cymat en el sector de la construcción. Provincia de Buenos Aires. Lic. Hernán m. Ruggirello, Lic. Pablo F. Dona. Fundación Uocra para la educación de los trabajadores constructores.

Comercio:

- OIT (2015) "Relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad", Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad, Ginebra, 22 y 23 de abril.

- Adalberto Tadeo STEINFELD, Rosa Haydee GOMEZ , Ariel Davis ARTAZA , Alberto Armando CUELLO , Guillermo César GARCÍA , Hernán MELGAREDO , Santiago Enrique MELIÁN (2010) "Discriminación en el sector supermercadista", Concurso Biolet Massé, 1era. edición, Ministerio de Trabajo PBA, La Plata.
- Fernández Milmanda, Belén (2010) "Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001: el caso del sindicato de comercio (Argentina 2003-2007)", Revista SAAP vol.4 no.2 Ciudad Autónoma de Buenos Aires jul./dic.
- Pontoni, Gabriela A. (2010) "¿Disciplinamiento laboral negociado? La formación profesional acordada colectivamente en el sector comercio", Question, (27).
- Competencias y calificaciones: Vargas Zúñiga, Fernando (2004) La formación basada en competencias en América Latina y el Caribe. Desarrollo reciente. Algunas experiencias, Montevideo, CINTERFOR/OIT, enero. Disponible en:

<http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/presenta.htm>

Afiliación sindical: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_08_01.pdf

Bibliografía Optativa:

- Georges Spyropoulos, Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo, Prólogo de Julio C. Neffa, "Las transformaciones actuales del sindicalismo en el mundo", Ed. PROIITTE/SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, ARIA, Humanitas, Bs. As., 1991, 305 págs.
- Annette Jobert, François Eyraud, Yves Lichtenberger, Michèle Tallard, Christiane Rolle, Julio César Neffa, Formación profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales. Su influencia en las relaciones de trabajo. La experiencia francesa, Ed. PRONATTE/SECYT, PIETTE/CONICET, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas, Bs.As., 1992, 67 págs.
- Christophe Dejourn, El factor humano, Lumen/Trabajo y Sociedad/PIETTE, Bs.As., 1998, 114 pags.
- Julio C. Neffa, Los paradigmas taylorista y fordista y su crisis, Lumen/Trabajo y Sociedad/PIETTE, Bs. As., 1998, 224 pags.

- Robert Boyer, Michel Freyssenet, Los modelos productivos, Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE CONICET, IADE, Lumen-Humanitas, Buenos Aires, 2001
- Julio Neffa, Pablo Chena, Mariano Félix, Emiliano López, Alejandro Naclerio, Pablo Pérez, Julieta Salas, Fernando Toledo, Desequilibrios en el mercado de trabajo argentino: los desafíos en la posconvertibilidad, CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 2005, 150 págs.

Modalidad de dictado:

- Las clases serán prácticas, con una activa participación del estudiante.
- Se prevé la realización de Trabajos Prácticos, obligatorios relacionados con las distintas unidades del Programa.

Régimen de aprobación:

- La materia será cursada en un cuatrimestre de una clase semanal y con una dedicación horaria de dos horas.
- La materia es de carácter no promocionable y requiere “Final oral obligatorio”
- Para la aprobación de la cursada el estudiante debe cumplir con el 75% de asistencia a clases, realizar un parcial y entregar un “Informe Técnico Final” con una nota promedio de 4 puntos o superior. Para regularizar la materia la nota en uno de ellos debe ser como mínimo de 6 (seis) puntos.
- Se podrán recuperar solo el 1er parcial, ya sea por ausente o reprobado, si la nota obtenida en el promedio es menor de 4 (cuatro), queda libre.