Universidad Nacional de Moreno

Plan de Estudios

Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Diciembre de 2019

Universidad Nacional de Moreno - Av. Bartolomé Mitre Nº 1891
(B1744OHC) Moreno – Provincia de Buenos Aires – República Argentina
(0237) 425-1609/1786-(0237) 460-1309-(0237) 462-8629-(0237) 466-1529/4530/7186-(0237) 488-3147/3151-3473
www.unm.edu.ar

RECTOR
Hugo O. ANDRADE

VICERRECTOR
Manuel L. GÓMEZ

SECRETARIA ACADÉMICA
Roxana S. CARELLI

SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN TECNOLÓGICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
Adriana M. del H. SÁNCHEZ

SECRETARIO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
Esteban SÁNCHEZ a/c

SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN
Graciela C. HAGE

SECRETARIO LEGAL Y TÉCNICO
Guillermo E. CONY

SECRETARIO GENERAL
Esteban SÁNCHEZ a/c

DIRECTOR -DECANO DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
Pablo A. TAVILLA

COORDINADORA-VICEDECANA CARRERA DE LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO
Sandra M. PÉREZ

Índice

Pag.

Licenciatura en Relaciones del Trabajo

1	Identificación de la carrera	3
2	Nivel	3
3	Objetivos	3
4	Perfil del egresado	5
5	Alcances del título	6
6	Requisitos de ingreso	7
7	Organización del Plan de Estudios	7

Universidad Nacional de Moreno

LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO [1] **(t.o. 2019)**

1 Denominación de la carrera Licenciatura en Relaciones del Trabajo[2]

Título que otorga Licenciado en Relaciones del Trabajo

Unidad Académica Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Moreno

2 Nivel Grado

3 Objetivos La UNM se propone formar un Licenciado en Relaciones del Trabajo con un perfil profesional amplio que satisfaga los requerimientos que se expresan en el perfil del título, en consonancia con el Proyecto Institucional de la Universidad[3].

En líneas generales, se orienta a formar un profesional que domine todos los aspectos involucrados en la gestión y desarrollo de los recursos humanos, tanto en las empresas privadas de toda índole, como en las organizaciones del sector público o las ONGs, y, principalmente, en lo concerniente a las relaciones sociales de producción entre empleadores y trabajadores, con la finalidad de favorecer el desarrollo económico y social del área de influencia de la UNM y ampliamente del país, en el entendimiento de que los Licenciados en Relaciones del Trabajo pueden contribuir a:

- Procurar que el empleo favorezca el desarrollo personal y la potenciación de las calificaciones de los trabajadores.
- Mejorar el funcionamiento de las empresas para alcanzar un elevado nivel de competitividad.
- Promover la participación de los trabajadores en la gestión de los procesos productivos y en sus resultados.
- Revalorizar la función social de la empresa, las asociaciones profesionales y las organizaciones sociales.
- Garantizar la plena vigencia del derecho del trabajo y la seguridad social, asegurando la vigencia de la libertad sindical en el seno de los ámbitos de trabajo.

Asimismo, responde a la evaluación de los requerimientos del medio socioeconómico de la región donde se inserta la UNM, teniendo en cuenta la necesidad de consolidar el crecimiento económico iniciado con el comienzo de este siglo, avanzar en la mejora de la distribución de ingreso y la calidad de vida de los trabajadores e incidir en la forma de inserción y desenvolvimiento en un espacio social y económico en profunda transformación en el que se desenvuelve la economía regional y nacional; y a fin de propender a un progreso más armónico de las fuerzas productivas en general, e inducir el logro de mayores niveles de competitividad en la producción de bienes y servicios, compatibles con las exigencias de costos, calidad y oportunidad que plantean los nuevos mercados y el cuidado del medio ambiente. Todo ello, desde una perspectiva que tienda a la revalorización del trabajo como una categoría antropológica constituida como

[1] Texto Ordenado aprobado por Resolución UNM-R Nº 301/19.
[2] Plan de Estudios aprobado por el Anexo II.2 de la Resolución UNM-R Nº 21/10.
[3] Aprobado por Anexo I de la Resolución UNM-R Nº 21/10 y autorizado por Resolución ME Nº 2118/11.

mecanismo por excelencia de integración social, creación de identidad y realización personal de los trabajadores.

En este sentido, resulta necesario contar con profesionales formados desde una perspectiva teórico-conceptual que les permita abordar la compleja realidad de las relaciones del trabajo en sus dimensiones económica, sociocultural y organizacional, mediante un plan de estudios que comprenda experiencias prácticas a través de la articulación de actividades de pasantía y formulación de proyectos, previstas durante el Ciclo de Formación Profesional, de modo tal que se brinde al estudiante y futuro profesional, una formación sólida y diversificada para incorporarse en los distintos espacios que ofrece la economía moderna (tanto del sector privado como del sector de la economía social, sindicatos y otras organizaciones que contribuyen a la satisfacción de las necesidades materiales de la sociedad) así como también en el Estado en todos sus niveles, ya sea en relación de dependencia o en cargos gerenciales.

Además de ello, la investigación y docencia formarán parte de su campo laboral, así como la realización de tareas de consultoría independiente y de asesoramiento en el marco de equipos interdisciplinarios. En suma, los Licenciados en Relaciones del Trabajo de la UNM estarán preparados para desempeñarse en:

- La gestión de los recursos humanos de organizaciones públicas o privadas de toda índole, en tareas que van desde el reclutamiento, la selección, incorporación e inducción del personal y su desvinculación, pasando por la organización del proceso de trabajo, y actividades tales como la descripción de puestos, el análisis de sus requerimientos, la programación de capacitación y educación permanente, formación profesional, la certificación de competencias, el diseño e implementación de sistemas de evaluación de desempeño, la administración de las remuneraciones tanto directas como indirectas y diferidas, la aplicación de normativa relativa a la preservación de derechos básicos, seguridad social, cobertura sanitaria, cuidado y mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene y en general de aquellas que conforman el medio ambiente laboral e impactan en la calidad de vida de los trabajadores en la organización.
- La formulación, implementación y evaluación de políticas públicas laborales, en cualquiera de sus jurisdicciones y poderes del Estado, ya sea en niveles gerenciales, ejecutivos o de asesoramiento.
- Todo lo concerniente a las negociaciones colectivas de trabajo, incluido el diseño, la aplicación e interpretación de la normativa relativa a los convenios colectivos que resultan de ellas, tanto en el ámbito del Estado como de las asociaciones gremiales, profesionales o empresarias.
- En las entidades de la economía social, las ONGs y demás asociaciones sin fines de lucro y que cuentan con necesidades específicas en materia laboral, tratándose de actores de particular relevancia en la región de pertenencia de la UNM.

Enfoque conceptual y metodológico: De manera simplificada, la formación en la disciplina ha seguido históricamente 2 enfoques alternativos:

- Las Relaciones de Trabajo como gestión de recursos humanos.
- Las Relaciones de Trabajo como mecanismo de disciplinamiento social.

En el primer enfoque, habitualmente basado en la perspectiva del interés de la empresa tradicional con fines de lucro, se verifica una preponderancia de conceptos y análisis relacionados con la maximización de la productividad laboral y la minimización de los

costos de la nómina salarial. Por el contrario, el segundo enfoque, que se enfoca en los intereses de los asalariados, concentra su atención en la crítica a los instrumentos de subordinación del trabajo asalariado (y las estrategias de respuesta) y en la importancia de la participación responsable de los asalariados en la gestión empresarial, como condición para aumentar la productividad, reducir costos y/o resolver conflictos.

A los efectos de brindar una formación comprehensiva y equilibrada, la Licenciatura de Relaciones de Trabajo de la UNM, se propone combinar los aspectos más valiosos e importantes de ambos enfoques. De esta manera, la orientación general de la carrera se caracterizará por una concepción moderna del tejido socio-productivo y abarcará tanto las especificidades del ámbito de la empresa privada, como de las entidades públicas y organizaciones sociales, particularmente las sindicales, reconociendo la existencia de intereses encontrados entre sí, pero potencialmente complementarios.

En síntesis, apunta a profesionales consustanciados con el estudio y conocimiento del hombre no solo en sus condiciones de trabajo, en situación de trabajo y/o derivadas de éste, sino que también, en el carácter de trabajadores en situación de desempleo, tanto del trabajo autónomo, como al ejercido en relación de dependencia en sus diferentes niveles de relaciones entre los componentes sociales del trabajo (trabajadores, empleadores y Estado) y sus entidades representativas. Por tal motivo, la formación privilegiará el conocimiento de todos los aspectos que influyen y condicionan la relación laboral (económicos, sociales, políticos, jurídicos, tecnológicos y culturales), con particular énfasis en la dimensión económica.

Bajo esta perspectiva, los futuros egresados de la UNM estarán preparados para procurar articular con mayor eficacia y eficiencia los distintos intereses de cada una de las partes involucradas en el proceso de trabajo, en beneficio de la economía y la sociedad. En síntesis, profesionales que sean capaces de indagar y comprender los fenómenos y problemáticas del trabajo para intervenir y encontrar soluciones concretas, a efectos que sea posible proveer, a un costo razonable, los bienes y servicios de calidad que permiten satisfacer las distintas demandas sociales de las generaciones presentes y futuras.

4 Perfil del egresado El Departamento de Economía y Administración de la UNM se propone formar un Licenciado en Relaciones del Trabajo con un perfil profesional provisto de una sólida formación en las distintas áreas epistemológicas que componen el campo profesional de esta disciplina (Trabajo, Economía, Derecho, Administración, Contabilidad y Matemática y Socio-política), que le permita desempeñarse tanto en el ámbito público como privado; capaz de resolver los problemas profesionales básicos, más generales y frecuentes en todas las esferas de su actuación y desempeñarse con idoneidad en todos los campos de su ejercicio, inserto en la realidad social en la que interviene, con espíritu crítico, innovador y propositivo, sobre la base de valores solidarios y humanistas.

En particular se apunta a que satisfaga los siguientes requerimientos de conocimientos y habilidades:

- Comprender las condiciones sociales y económicas en que se desenvuelve el proceso del trabajo en base a una visión integradora, a partir de los diversos enfoques e ideas desarrolladas a lo largo del tiempo, del entorno socio-histórico y científico-tecnológico del trabajo.

- Adquirir capacidades y aptitudes para la comprensión y resolución de los problemas profesionales y actuar en el amplio campo de las relaciones del trabajo, tanto en las organizaciones públicas o privadas tradicionales con o sin fines de lucro.
- Desarrollar un espíritu de liderazgo, como así también aptitudes para el trabajo en equipo interdisciplinario, con un alto nivel de concientización de la dimensión ética de la profesión, en el propósito de sostener valores democráticos de solidaridad, justicia e igualdad.
- Contar con la preparación y predisposición necesarias para acceder a estudios de postgrado a fin de especializarse en las diversas ramas e intereses de la disciplina, actualizándose y perfeccionándose permanentemente en sus conocimientos y habilidades, particularmente en el acceso a las diversas herramientas tecnológicas y comprensión lectora de otras lenguas que acrecienten su potencial como profesional, docente o investigador.

6 Alcances del título Conforme la formación propuesta, de acuerdo al conjunto de conocimientos y habilidades que enmarcan el perfil definido para el Licenciado en Relaciones del Trabajo de la UNM y con arreglo a lo preceptuado por la Resolución MEyJ Nº 1087/88, se espera que el egresado sea capaz de:

a) Realizar estudios e investigaciones destinados a la descripción, y explicación de los fenómenos y problemas de las relaciones laborales individuales y colectivas.
b) Interpretar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes referidas al Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social, y las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
c) Planificar, organizar, coordinar y evaluar las relaciones laborales internas y externas de una organización.
d) Planificar, coordinar, supervisar y evaluar programas de reclutamiento, selección e inducción; así como de desarrollo y capacitación para todos los niveles del personal (directivo - gerencial - departamental - supervisión - operativo).
e) Diseñar, implementar y controlar sistemas de evaluación del desempeño del personal y elaborar el planeamiento de carreras en una organización.
f) Efectuar la descripción de tareas y la elaboración de perfiles profesionales y asesorar acerca de las dotaciones de personal necesarias para una organización.
g) Efectuar evaluación de puestos y tareas y diseñar sistemas de remuneración.
h) Elaborar, implementar, coordinar y evaluar planes de beneficios y servicios sociales destinados al personal.
i) Organizar, implementar y mantener actualizados registros y legajos de personal y la información necesaria para la liquidación de haberes; y asesorar en la aplicación de las normas y reglamentos internos.
j) Auditar y efectuar balance anual de gestión en lo vinculado con la administración y desarrollo del personal.
k) Participar en la concertación, implementación y evaluación de sistemas de comunicaciones destinados al personal.
l) Participar en la concertación, renovación e interpretación de convenios colectivos de trabajo.
m) Asesorar en la elaboración de políticas y normas referidas a la administración y desarrollo del personal, y a las relaciones de trabajo.
n) Asesorar en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones de trabajo individuales y colectivas.
o) Asesorar en lo relativo a las transformaciones de las relaciones laborales que se producen como consecuencia de los cambios tecnológicos y económicos.

p) Realizar arbitrajes y peritajes relacionados con las relaciones de trabajo, individuales y colectivas.
q) Intervenir en la definición y resguardo de las condiciones de trabajo que preserven la seguridad, higiene y la calidad del medio ambiente laboral.
r) Intervenir en toda otra cuestión establecida en las normas que reglamentan el ejercicio profesional.

7 Requisitos de ingreso Poseer título de nivel medio o polimodal y haber aprobado el Curso de Orientación y Preparación Universitaria (COPRUN) en cualquiera de sus modalidades.

8 Organización del plan de estudios

Ciclos y estructura curricular: Las disciplinas que integrarán el Departamento de Economía y Administración de la UNM tendrán un diseño curricular con un alto grado de articulación horizontal y vertical, por lo que se han definido 2 ciclos de formación y un conjunto de actividades complementarias que constituyen un 3º ciclo. El primero comprende los conocimientos más generales y comunes a todas las áreas, en tanto el segundo, agrupa los específicos de cada área profesional y carrera, procurando la máxima coherencia didáctica y epistémica y amplia comprensión interdisciplinaria en cada una de ellas.

El primero, es el Ciclo de Estudios Generales y básico para todas las carreras del Departamento. Brindará al estudiante contenidos conceptuales que contribuyen a la formación de habilidades reflexivas, instrumentales, sociales, culturales y epistémicas generales y comunes a todas sus carreras. Al término de este ciclo los alumnos habrán adquirido contenidos conceptuales y habilidades por grandes áreas del conocimiento y contarán con una certificación que lo acredite.

Este ciclo, tiene una duración prevista de 4 (semestres calendario) y procura que el estudiante:

- Se introduzca en la dinámica universitaria.
- Logre adquirir el herramental teórico básico para el abordaje de su respectiva problemática curricular específica.
- Se inicie en los aspectos esenciales del campo de las ciencias económicas.
- Comprenda los contextos socio-políticos en los que las ciencias económicas han ido desarrollándose.
- Comprenda los marcos jurídicos e institucionales que enmarcan la actividad económica y las acciones profesionales de su especialidad.

El segundo, es el Ciclo de Formación Profesional y es específico de cada carrera del Departamento. Brindará al estudiante los contenidos conceptuales característicos de la carrera de Licenciado en Relaciones del Trabajo, es decir, los conocimientos y habilidades propios de la profesión. En este ciclo también se presentan asignaturas comunes a otras áreas y carreras, pero que no ameritan la distinción de niveles o ciclos específicos.

Asimismo, para que el futuro egresado pueda tener un desempeño profesional satisfactorio, se organizará un ciclo de actividades complementarias constituido por un conjunto de seminarios-talleres y talleres de lectura comprensiva de idiomas optativos, de tal modo que el estudiante adquiera saberes que hacen al perfil de la carrera y que

contribuyen al dominio las nuevas tecnologías de información y comunicación en el proceso de aprendizaje, y que se reconocen indispensable conocimiento para el Licenciado en Relaciones del Trabajo.

El Ciclo de Estudios Generales será de dos años y el Ciclo de Formación Profesional de tres años calendario, permitiendo al estudiante ir avanzando progresivamente. En cuanto a los otros conocimientos complementarios, se organizará una oferta de actividades formativas que, en forma electiva y de manera flexible, deberán cumplimentar los estudiantes como parte de su formación.

La UNM concibe la formación universitaria compuesta por actividades áulicas y prácticas, donde el estudiante adquiere experiencia y toma contacto con la realidad profesional en la que deberá desempeñarse, por tal motivo, se prevé como actividad complementaria adicional un Taller de Pasantía y Práctica profesional, cuyo objetivo esencial es brindar habilidades procedimentales y actitudinales, ampliando la cosmovisión del alumno e introducirlo en la práctica real de su campo profesional.

La modalidad de aprobación de las asignaturas de ambos ciclos, y los seminarios talleres y niveles de idioma optativos del ciclo complementario será presencial y de carácter permanente. No obstante, se admitirá su aprobación en exámenes libres. Para las asignaturas se definen las correlatividades exigibles para su aprobación.

La modalidad del Taller de Pasantía y Práctica Profesional es presencial y contará con una supervisión tutorial docente y evaluación del informe que deberá elaborar el alumno al concluir el mismo a fin de acreditar su realización y el cumplimiento de objetivos curriculares. El Departamento de Economía y Administración establecerá las pautas generales de las actividades de pasantía y administrará las vacantes que surjan de la realización de convenios y acuerdos mediante una unidad de vinculación creada a tal fin[4]. La aprobación del Taller de Pasantía y Práctica Profesional requiere haber cumplimentado el Ciclo de Estudios Generales.

Este Taller comprenderá diversas actividades que, con carácter electivo, realizarán los estudiantes, ya sea en empresas, sindicatos, asociaciones u organismos públicos o privados de diversa índole, e inclusive la UNM. Contarán con una supervisión docente que garantice el cumplimento de objetivos de formación y podrán ser pasantías de práctica profesional de diversa índole en ámbitos de trabajo, ayudantías docentes y de investigación y/o tareas de extensión que así lo permitan y ofrezcan al alumno, una oportunidad para generar y desarrollar conocimientos sobre los distintos problemas del trabajo y los trabajadores, incluido las políticas públicas que impactan en ellos.

Planificación curricular: Las distintas carreras se desarrollarán en 10 semestres calendario de 16 semanas cada uno, sin computar el tiempo que demande el Curso de Orientación y Preparación Universitaria (COPRUN). Los 4 primeros semestres integran el Ciclo de Estudios Generales y los 6 restantes el Ciclo de Formación Profesional. Para acceder a la titulación de grado se requerirá aprobar 31 asignaturas y además, 1 seminario taller optativo, 2 niveles de idioma optativos y 1 Taller de Pasantía y Práctica

[4] En el Cuerpo General del presente Proyecto Institucional se señalan algunas instituciones con las cuales ya se han iniciado contactos informales y se prevé establecer canales de cooperación e intercambio a los fines indicados.

Profesional del Ciclo de Actividades Complementarias. Dicho esquema en ciclos supone un avance gradual y solvente del estudiante, por lo que se prevén exigencias de correlatividades, en todos los casos sobre asignaturas aprobadas.

Las asignaturas tendrán un régimen semestral y una carga horaria semanal variable de 3 o 6 horas de actividades áulicas teóricas u 8 horas, si contemplaran actividades áulicas practicas adicionales de 2 horas semanales.

Las actividades de seminario taller y niveles de idioma optativos tendrán un régimen semestral y una carga horaria de 3 horas semanales y el Taller de Pasantía y Práctica Profesional tendrá un régimen semestral y una carga horaria variable, según su naturaleza, de hasta un máximo de 12 horas semanales.

Ciclo de Estudios Generales: Comprende 13 asignaturas de formación teórico-práctica comunes a todas las Carreras del Departamento y que se dictarán en los 4 primeros semestres, con una carga horaria semanal de hasta 20 horas, totalizando 1.280 horas al concluir satisfactoriamente el ciclo. A su término, el alumno recibirá a un Diploma en Estudios Generales de Economía y Administración. Este Diploma solo tiene alcance académico, certifica que el alumno ha adquirido los conocimientos básicos del área epistemológica del Departamento de Economía y Administración de la UNM y lo habilita para al ingresar al Ciclo de Formación Profesional de las carreras del Departamento.

Ciclo de Formación Profesional para el Licenciado en Relaciones del Trabajo: Comprende 18 asignaturas de formación teórico-práctica específica de la carrera y que se dictarán en los 6 semestres subsiguientes, con una carga horaria semanal de hasta 20 horas, totalizando 1.760 horas para concluir satisfactoriamente el ciclo.

.

Las Actividades Complementarias del Ciclo homónimo, de carácter de formación teórico-práctica, de Seminario Taller Optativo, Niveles de Idioma Optativos (I y II) y Taller de Pasantía y Práctica Profesional, totalizarán un máximo de 336 horas adicionales.

En consecuencia, el alumno accederá al título de grado de Licenciado en Relaciones del Trabajo de la UNM al aprobar 31 asignaturas de formación teórico-práctica y las actividades complementarias es de seminario taller, niveles de idioma optativos y el Taller de Pasantía y Práctica Profesional, totalizando un máximo de 3.376 horas.

Áreas curriculares: La formación del Licenciado en Relaciones del Trabajo de la UNM se integra por 7 áreas del saber y práctica integradora: Trabajo, Economía, Derecho, Administración, Contabilidad, Matemática, Socio-política y Práctica Integradora.

- Área Trabajo: Esta área, troncal para la carrera del Licenciado en Relaciones del Trabajo, tiene por propósito brindar un conocimiento integral de la relación laboral en 3 ejes básicos de formación:
  a) Administración de la fuerza de trabajo,
  b) Sociología e historia del trabajo y las organizaciones
  c) Relaciones del trabajo propiamente dichas.

- Área Economía: Comprende los conocimientos básicos del área, condensados en

las asignaturas: Por un lado, Problemas Socioeconómicos Argentinos, Economía I y II, Estructura Económica Argentina y Mundial y Economía del Trabajo y Distribución del Ingreso, y por el otro, Estadística I, Estadística Laboral y Distributiva Aplicada, procurando brindar conocimientos elementales de las distintas teorías, metodologías y del instrumental en la materia para la interpretación de los problemas y la realidad de las relaciones del trabajo desde la perspectiva económica.

- Área Derecho*:* Pretende dotar al alumno de los principios y conceptos jurídicos básicos del régimen legal vigente sobre la actividad pública o privada y en particular, los que enmarcan la relaciones laborales y de la seguridad social.

- Área Administración: Tiene por objeto dotar al alumno de los principios y fundamentos de la administración y de conocimientos básicos sobre las organizaciones en general, su estructura, su cultura, su dinámica y conflictos, para una comprensión integral de los fenómenos vinculados a la disciplina y el más eficiente desempeño profesional.

- Áreas Contabilidad y Matemática: Satisfacen la necesidad de contar con los conocimientos mínimos esenciales de las disciplinas contable y matemática para el ejercicio de la profesión.

- Área Socio-política: Abarca un conjunto de conocimientos que satisfacen los siguientes objetivos en la formación del Licenciado en Relaciones del Trabajo:
  a) Comprender la complejidad de las relaciones laborales desde una perspectiva integradora con otros campos del saber.
  b) Reflexionar sobre los diversos paradigmas y abordajes posibles para comprender los problemas del trabajo.
  c) Estimular el pensamiento crítico y creador para enfrentar los conflictos y problemas propios de la relaciones del trabajo.

- Área de Practica Integradora: Engloba a las Actividades Complementarias es de carácter optativo de seminarios-talleres, comprensión de idiomas y de pasantía y práctica profesional que apuntan a facilitar al alumno la aplicación e integración de los conocimientos adquiridos en experiencias practicas que lo introduzcan en la actividad profesional.

Criterios pedagógicos generales: El proceso de enseñanza-aprendizaje propiciará:

- Desarrollar prácticas pedagógicas que apunten a generar un rol activo y crítico en el estudiante.
- Privilegiar prácticas que familiaricen al estudiante con la búsqueda de la comprensión de la realidad, utilizando la investigación científica como herramienta pedagógica.
- Proponer actividades que integren adecuadamente los conceptos teóricos con sus respectivas praxis.
- Promover el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación en el proceso de aprendizaje.
- Diseñar situaciones de aprendizaje grupal que promuevan un sentido solidario y cooperativo y los capacite en la defensa del propio juicio y respeto del ajeno.

Organización curricular y régimen de correlatividades:

Año	Cuat.	Código	Asignatura-Actividad	Correlativas	Horas Semanales	Total Teóricas	Total Prácticas	Total Talleres	Horas Totales
1	1	1011	Instituciones, Organizaciones y Principios de Administración		6	96			96
1	1	1012	Problemas Socioeconómicos Argentinos		6	96			96
1	1	1013	Matemática I		8	96	32		128
1	2	1014	Economía I	1012-1013	6	96			96
1	2	1015	Historia del Pensamiento Social y Político	1012	6	96			96
1	2	1016	Contabilidad I		8	96	32		128
2	3	1021	Economía II	1014	6	96			96
2	3	1022	Derecho Constitucional y Administrativo	1015	3	48			48
2	3	1023	Derecho Civil y Comercial	1015	3	48			48
2	3	1024	Estadística I	1013	8	96	32		128
2	4	1025	Estructura Económica Argentina y Mundial	1021	6	96			96
2	4	1026	Derecho Laboral I	1022	6	96			96
2	4	1027	Matemática Financiera	1013	8	96	32		128
Ciclo de Estudios Generales (Diploma en Estudios Generales de Economía y Administración)									1280
3	5	1231	Sociología, Procesos y Organización del Trabajo	1011-1015	6	96			96
3	5	1232	Economía del Trabajo y Distribución del Ingreso	1021	6	96			96
3	5	1233	Psicología del Trabajo	1011-1015	6	96			96
3	6	1234	Sociología de la Empr., los Sindicatos y los Mov. Sociales	1015-1231	6	96			96
3	6	1235	Estadística Laboral y Distributiva Aplicada	1024-1232	8	96	32		128
3	6	1236	Derecho Laboral II	1026	6	96			96
4	7	1241	Historia del Mov. Obrero y de las Org. Empresariales	1234	6	96			96
4	7	1242	Administración de Personal, Calificaciones y Formación Prof.	1231-1233	6	96			96
4	7	1243	Derecho de la Seguridad Social	1236	6	96			96
4	8	1244	Estructura de las Organizaciones Sindicales y Obras Sociales	1241	6	96			96
4	8	1245	Remuneraciones y Beneficios	1243	6	96			96
4	8	1246	Derecho Procesal, Mediación y Resolución de Conflictos	1236	6	96			96
5	9	1251	Relaciones del Trabajo en la Economía Urbana	1231-1236	6	96			96
5	9	1252	Relaciones del Trabajo en la Economía Rural	1231-1236	6	96			96
5	9	1253	Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	1025-1231	6	96			96
5	10	1254	Relaciones del Trabajo en el Sector Público	1231-1236	6	96			96
5	10	1255	Relaciones del Trabajo en la Economía Social y PyMEs	1231-1236	6	96			96
5	10	1256	Gestión de Recursos Humanos	1233-1242-1245	6	96			96
Ciclo de Formación Profesional									1760
		1260	Idioma Optativo Nivel I		3			48	48
		1270	Idioma Optativo Nivel II	1260	3			48	48
		1280	Seminario Taller Optativo		3			48	48
		1264	Taller de Pasantía y Practica Profesional (*)	(**)	12			192	192
Actividades Complementarias									336
Titulo		Licenciado en Relaciones del Trabajo							3376

(*) Carga horaria máxima

(**) Deberá haber aprobado el Ciclo de Estudios Generales de Economía y Administración

Contenidos mínimos y objetivos de las asignaturas y actividades de la carrera de Licenciado en Relaciones del Trabajo:

Ciclo de Estudios Generales del Departamento de Economía y Administración

Año 1 Cuatrimestre 1

- **Instituciones, Organizaciones y Principios de Administración (1011)**

Objetivos de aprendizaje:
- Manejar los conceptos básicos que permitan comprender la organización como una formación social compleja.
- Conocer los fundamentos teóricos y metodológicos en que descansa la disciplina de análisis e intervención organizacional.
- Comprender qué es y cómo funciona una organización y familiarizarse con las funciones básicas del quehacer y procesos administrativos.

Contenidos mínimos:
La organización y el sistema social. Tipos y teorías de las organizaciones. Componentes de la organización. La creación, estabilidad, crecimiento, desarrollo y crisis de una organización.
Teoría de la firma, teorías heterodoxas, sociología económica. Neoinstitucionalismo. Grupos, organizaciones e instituciones.
La Administración: Administración general. Caracterización, principios y escuelas, aspectos epistemológicos. Los procesos administrativos: comunicación, influencia, decisión; liderazgo y trabajo en equipo. Equilibrio y conflicto. Funciones organizacionales básicas: nociones de planeamiento, estructuración y control. El administrador: tipos y roles. Áreas funcionales de las organizaciones de mercado: Introducción. Conceptos generales de recursos humanos, comercialización y producción.
Nuevos abordajes: La responsabilidad social empresaria y la responsabilidad ambiental. Las organizaciones de la economía social.

- **Problemas Socioeconómicos Argentinos (1012)**

Objetivos de aprendizaje:
- Reconocer los problemas económicos, sociales y políticos actuales como producto de un proceso histórico e interdependientes entre sí.
- Comprender las etapas del desarrollo argentino y su conexión con el contexto internacional.
- Conocer los cambios producidos en el mundo del trabajo y en las condiciones de vida de los trabajadores en cada etapa.

Contenidos mínimos:
La historia económica argentina y su impacto en la estructura social.
La estructura social en el período conservador y el modelo agroexportador.
El periodo entre guerras: la crisis del '30, los conflictos sociales, los cambios políticos, la sustitución de Importaciones, el proceso de urbanización.
El peronismo, el modelo de sustitución de importaciones, la transformación de la estructura social.

El modelo desarrollista, la inestabilidad política, los ciclos "stop-go".
La dictadura militar, la "apertura económica", la concentración, la deuda externa y sus consecuencias en la estructura social.
La recuperación de la democracia en los '80. Alta inflación. Ineficiencia del aparato estatal y concentración económica.
El neoliberalismo de los 90, la convertibilidad de la moneda, la flexibilización laboral, las privatizaciones, la deuda externa. El desempleo, la pobreza.
El fin de la convertibilidad. Crisis de la deuda y perspectivas económicas actuales.
La reindustrialización reciente, el papel de Estado y el régimen de acumulación y de inserción internacional.
Las consecuencias ambientales de los estilos de desarrollo seguidos por la Argentina. Crecimiento, desarrollo y sustentabilidad ambiental.
Los diferentes sistemas económicos y la continuidad de los problemas económicos centrales.

- **Matemática I (1013)**

Objetivos de aprendizaje:
- Realizar operaciones algebraicas y funciones con una y más variables, empleando conceptos y métodos del cálculo diferencial e integral para resolver problemas aplicados a la economía.
- Calcular valores óptimos en problemas de optimización no restringida y restringida.
- Aplicar técnicas del álgebra matricial y vectorial para resolver problemas aplicados a la economía.

Contenidos mínimos:
Números Reales. Concepto de función. Clasificación de funciones. Función inversa. Composición de funciones. Funciones algebraica y trascendente. Funciones polinómicas, racionales, exponenciales y logarítmicas. Funciones límite. Conceptos: continuidad, derivadas, extremos, integrales, sucesiones y series infinitas. Funciones de varias variables. Cálculo diferencial, integrales múltiples, vectores, análisis vectorial. Ecuaciones diferenciales de 1º y 2º orden. Matrices. Sistemas de ecuaciones lineales. Aplicaciones económicas.

<u>Año 1 Cuatrimestre 2</u>

- **Economía I (1014)**

Objetivos de aprendizaje:
- Conocer y reseñar los elementos y procesos básicos de los principales temas de la disciplina.
- Comprender la interacción de las variables macroeconómicas y familiarizarse con las herramientas de política económica.
- Identificar las escuelas de pensamiento económico y los debates que han existido y el aporte de cada una al conocimiento actual.

Contenidos mínimos:
El problema económico. La economía como disciplina científica: métodos, instrumentos y relaciones con otras disciplinas.
Conceptos básicos de la disciplina. Circuito económico. Los sistemas económicos

contemporáneos.
El enfoque macroeconómico: La contabilidad nacional. Los sectores de la economía. Indicadores económicos y de bienestar.
El modelo de oferta y Demanda agregada. Consumo, Inversión. Modelo IS-LM simple y noción del multiplicador.
Sector Público: presupuesto, gasto público, impuestos y transferencias, política fiscal.
El sector externo, exportaciones, importaciones, balance de pagos, mercado cambiario, política comercial.
Sector financiero: El dinero y los bancos. El Banco Central, la demanda y la oferta de dinero, tasa de interés, política monetaria.
Problemas macroeconómicos fundamentales. Objetivos e instrumentos de la política Macroeconómica. Nociones de las teorías del ciclo económico, distribución del ingreso, crecimiento y desarrollo económico, inflación y desempleo, integración económica y globalización.
Nociones sobre las grandes escuelas económicas preclásicas, clásicas y contemporáneas ortodoxas y heterodoxas.

- **Historia del Pensamiento Social y Político (1015)**

Objetivos de aprendizaje:
- Comprender las diferentes concepciones metodológicas y epistemológicas presentes en las teorías sociales y políticas desde la antigüedad al siglo XX.
- Introducir en la comprensión de los conceptos de poder, política, Estado, gobierno y formas de gobierno e identificar el marco filosófico-político en el que surgen las ideas económicas.
- Comprender los contextos históricos en que estos conceptos fueron elaborados y reelaborados y la relación entre Estado y sistema económico.

Contenidos mínimos:
Introducción a las Ciencias Sociales: áreas, contenidos y metodología. Ciencia, conocimiento científico, teoría y método científico.
El pensamiento político en la Grecia Antigua y la escolástica: ideas sobre la sociedad, la democracia y el gobernante. El pensamiento político en el renacimiento: Maquiavelo; el contractualismo y la ilustración (Hobbes, Locke y Rousseau). Marx: conceptualización sobre el capitalismo, teorías sobre la revolución, el Estado, y la historia.
El constitucionalismo clásico (el debate sobre el sistema republicano, el federalismo y la democracia).
El nacimiento de la sociología: Saint-Simón y Comte. Durkheim: lazo social y lazo moral. Solidaridad mecánica y Solidaridad Orgánica. Weber: origen y especificidad del capitalismo; teoría sobre el Estado y la burocracia, los tipos ideales, la cuestión de la racionalidad. Gramsci: el bloque histórico, teoría sobre el cambio. Aportes contemporáneos: Bourdieu: las nociones de habitus y de campo. Arent y el espacio público. Foucault y la sociedad de vigilancia. Aportes de la escuela de Frankfurt y de Budapest al pensamiento económico alternativo.
Estado y Sociedad Civil. Los modos de dominación. Las democracias contemporáneas. El poder. Las instituciones políticas. Representación y participación de los distintos actores políticos: partidos políticos, grupos de interés y movimientos sociales. Políticas públicas y su relación con el mercado. Laclau y el populismo latinoamericano.

- **Contabilidad I (1016)**

Objetivos de aprendizaje:
- Comprender los principios y conceptos que enmarcan a la disciplina contable y su función como parte del sistema de información de las organizaciones, aspectos éticos y de responsabilidad social.
- Conocer aspectos específicos de valuación y exposición de la información contable.
- Manejar conceptos básicos para preparar informes contables que sean útiles para la toma de decisiones.

Contenidos mínimos:
Ubicación de la contabilidad en el campo del conocimiento: contabilidad, antecedentes y evolución. Marco conceptual de la contabilidad como sistema de información. Objetivos y fines. Ética Profesional. Actividad económica. Persona. Empresa. Entes: públicos y privados; con y sin fines de lucro. Sus recursos y fuentes. Operaciones y hechos económicos. La contabilidad como sistema de información y los destinatarios de la información: usuarios. La contabilidad y sus segmentos: contabilidad patrimonial o financiera; contabilidad gubernamental; contabilidad social y ambiental; contabilidad económica y contabilidad de gestión. Características de la información contable. El proceso contable, fuentes de información (documentación). Documentos comerciales. Los informes contables internos y externos. Ejercicio económico. Sistema Contable. Normas contables. Estructuración del sistema contable. Las Cuentas. Partida doble. Los Activos: componentes. Pasivos. Patrimonio neto (patrimonio y contabilidad). Variaciones patrimoniales. Medición de resultados. Los estados contables o financieros. Métodos de Registración. Registración de los hechos económicos en distintos momentos de la vida del ente. Medios de procesamiento. Culminación del proceso contable y los informes contables. Introducción a los sistemas informatizados de registración contable.

Año 2 Cuatrimestre 3

- **Economía II (1021)**

Objetivos de aprendizaje:
- Comprender la teoría neoclásica sobre la determinación del sistema de precios y su funcionamiento.
- Comprender el rol del sistema de precios en la asignación de recursos de la economía moderna.
- Adquirir nociones de las teorías alternativas sobre la determinación de los precios.

Contenidos mínimos:
La determinación de los precios y la asignación de recursos en la Teoría Neoclásica: oferta, demanda, elasticidad.
Teoría del consumidor. Teoría de la producción. Teoría de los costos en el corto y largo plazo. Modelos y teorías de mercado: comportamiento de la empresa: competencia perfecta, monopolio, oligopolio, competencia monopolística. Mercado de Factores. Equilibrio parcial y general.
Fallas de mercado: bienes públicos, externalidades. Teoría del Bienestar.
Teorías del valor. La determinación de los precios en la teoría clásica y marxista.

- **Derecho Constitucional y Administrativo (1022)**

Objetivos de aprendizaje:
- Adquirir los conocimientos básicos para comprender el marco jurídico institucional en el que se desenvuelve la sociedad.
- Comprender el sistema económico que define la Constitución Nacional, el régimen de coparticipación impositiva y las reglas de funcionamiento de la administración pública.
- Conocer nociones fundamentales de la estructura de la administración pública, de su funcionamiento y relaciones con los administrados en sus distintas jurisdicciones.

Contenidos mínimos:
El derecho constitucional. El poder constituyente y las reformas constitucionales.
El Estado y la Constitución. La dinámica política. Partidos políticos. Ordenamiento jurídico argentino. Supremacía de la Constitución y de los tratados internacionales. Derechos Humanos.
Formas de Estado y de gobierno. Sistema representativo, republicano y federal. Declaraciones, derechos y garantías. Nuevos derechos y garantías.
Órganos y Poderes del estado. Autoridades de la Nación. Poder Legislativo, Poder Ejecutivo y Poder Judicial. Gobiernos provinciales.
Regímenes provinciales y municipales. Función Pública. Aspectos económicos y de control.
Derecho Administrativo: Estructura y organización administrativa nacional, provincial y municipal. Agentes públicos. Los administrados. Actos y contratos administrativos. Dominio público y dominio privado estatal. Ley de Procedimientos Administrativos. Responsabilidad del Estado.
Los sistemas regulatorios y los organismos de control. Contrataciones públicas. Contratos y actos administrativos. Licencia y concesión.

- **Derecho Civil y Comercial (1023)**

Objetivos de aprendizaje:
- Adquirir nociones generales del derecho civil y comercial.
- Comprender el marco jurídico que regula el funcionamiento de la economía privada, particularmente en lo que refiere al funcionamiento de los mercados, la competencia y los derechos del consumidor.
- Conocer las normas que regulan la asociatividad en general y las formas tradicionales que reconoce la ley y los principales tipos de contratos con especial énfasis en los aplicables a las relaciones económicas.

Contenidos mínimos:
Principios generales del derecho. Fuentes. Derecho privado: nociones, fundamentos, clasificación y características. Derecho civil. Derecho comercial. Los sujetos del derecho civil y comercial: personas físicas y jurídicas. Conceptos, atributos, clasificaciones.
El Derecho comercial. Hechos y actos jurídicos. Obligaciones civiles y comerciales. Contratos civiles y comerciales. Modernas formas de contratación.
Derechos reales: concepto, clasificación e importancia económica.
Sociedades. Las Cooperativas, mutuales, asociaciones y fundaciones en el derecho público y privado.

Elementos del derecho de familia y sucesiones.

- **Estadística I (1024)**

Objetivos de aprendizaje:
- Conocer las operaciones de la estadística inferencial para hacer estimaciones, plantear hipótesis y pruebas estadísticas en materia económica.
- Explicar las diversas distribuciones de probabilidad y presentar los datos de una distribución normal.
- Aplicar los principales métodos de muestreo y el aprendizaje de los conceptos básicos del razonamiento inductivo, incluida la verificación de hipótesis utilizando las pruebas de mayor aplicación en economía.

Contenidos mínimos:
Estadística descriptiva: aspectos epistemológicos de la disciplina. Relevamiento y presentación de la información.
Medidas de tendencia central y de dispersión, construcción de gráficos y tablas de frecuencia y contingencia. Distribuciones elementales de probabilidad. Distribución binomial, normal y de muestreo. Inferencia estadística, pruebas de hipótesis, correlación e introducción al análisis de regresión simple y múltiple y correlación. Series cronológicas. Índices.
Inferencia estadística: muestreo. Técnicas de selección de muestras. Estadísticos muestrales. Muestras grandes y pequeñas. Pruebas de significatividad. Contrastación de hipótesis. Intervalos de confianza y análisis de variancia. Predicción.

Año 2 Cuatrimestre 4

- **Estructura Económica Argentina y Mundial (1025)**

Objetivos de aprendizaje:
- Entender las fuerzas estructurales que impulsan a la economía mundial y comprender su incidencia en la conformación de la estructura económica.
- Conocer la estructura de la economía argentina y comprender los factores exógenos y endógenos que inciden en su conformación y evolución.
- Captar las tendencias de desarrollo y reflexionar sobre las políticas sectoriales apropiadas.

Contenidos mínimos:
La dinámica de la estructura capitalista: las leyes tendenciales, los ciclos económicos, la concentración y centralización del capital, la expansión internacional.
La constitución del sistema Centro-Periferia. Las rupturas del sistema capitalista mundial.
Tipologías de economías periféricas. Los nuevos países emergentes.
La inserción de la Argentina.
Los procesos de integración, las empresas transnacionales, el comercio mundial, el complejo militar-industrial, la globalización financiera, la ayuda para el desarrollo, los sistemas nacionales de innovación.
La estructura e infraestructura de la Argentina: instituciones, tecnología, población, recursos naturales, bases energéticas, sector primario, secundario y terciario. Sectores Económicos. Aspectos sectoriales. Política Económica. Los indicadores y formas de

medición. Crisis y deterioro ambiental.
La superestructura del sistema Centro-Periferia: La OMC, el FMI y los organismos multilaterales de crédito. La integración económica regional. Argentina y su relación con la superestructura.

- **Derecho Laboral I (1026)**

Objetivos de aprendizaje:
- Comprender el marco jurídico-institucional que regula el derecho laboral.
- Conocer el alcance de la protección legal del derecho del trabajo consagrado por la Constitución Nacional y las normas vigentes.
- Identificar situaciones inherentes a las relaciones del trabajo y las normas de aplicación.

Contenidos mínimos:
El trabajo humano. La relación del trabajo y la empresa. El Derecho Laboral individual: conceptos, fuentes y principios y aplicación. Reseña de su evolución histórica. Los principios y los tratados internacionales contenidos en la Constitución Nacional. Derecho colectivo del trabajo. El Derecho del Trabajo y el federalismo. Facultades legislativas y reglamentarias.
El contrato de trabajo. Concepto: requisitos, capacidad, consentimiento, objeto y causa. Caracteres: habitualidad, profesionalidad, exclusividad, continuidad, consensualidad, bilateralidad, onerosidad y conmutatividad. Diferencia con otros contratos. Determinación de las condiciones de trabajo. El empleador. Deberes y derechos de las partes. El salario. Jornada de trabajo y descanso. Prestaciones sociales a cargo del empleador. Estabilidad laboral. La extinción de la relación laboral.
Modalidades de trabajo. Figuras de empleo vigentes. Trabajo eventual. Trabajo adolescente. Trabajo femenino. Pasantías. Trabajo doméstico.
La legislación regulatoria del trabajo por cuenta propia (monotributo social, registro de efectores, etc.). La Seguridad Social.

- **Matemática Financiera (1027)**

Objetivos de aprendizaje:
- Realizar cálculos matemáticos en operaciones propias del sistema financiero a nivel empresarial.
- Resolver problemas económicos y financieros de descuento e interés simple y compuesto.
- Efectuar cómputos de anualidades, amortizaciones y resolución de problemas de depreciación.

Contenidos mínimos:
Teoría del interés. Conceptos básicos: El capital, el rédito y la tasa de interés.
Operaciones financieras simples. Capitalización. Interés simple. Interés compuesto.
Tipos de tasa. Operaciones financieras simples. Actualización.
Descuentos con tasa de interés. Descuento con tasa de descuento. Cálculo del valor actual. Tipos de tasas de descuento. Valoración de capitales. Desplazamiento de capitales. La equidad financiera. Vencimiento común y vencimiento medio.
Las operaciones financieras y su entorno: la inflación. Números índices. Tasa real.
Operaciones financieras complejas. Nociones de cálculo actuarial.

Rentas: concepto. Criterios de clasificación. Valor actual y final. Reembolso de préstamos. Amortizaciones. Amortización de deudas. Amortización con pago único de capital. El sistema acumulativo o francés. El sistema de amortización real constante o alemán.
Otros sistemas de amortizaciones de deudas. Evaluación de Proyectos de Inversión (VAN y TIR).
Otras operaciones financieras: Compañías de capitalización, sistemas de ahorro y préstamo, fondos de inversión. Herramientas financieras para analizar el mercado de capitales -operaciones con títulos públicos y privados, etc.

Ciclo de Formación Profesional de la carrera de Licenciado en Relaciones del Trabajo

Año 3 Cuatrimestre 5

- **Sociología, Procesos y Organización del Trabajo (1231)**

Objetivos de aprendizaje:
- Distinguir la especificidad del enfoque sociológico en el análisis del mundo del trabajo y analizar críticamente los distintos enfoques paradigmáticos de la Sociología del Trabajo.
- Percibir las principales características de la relación salarial en cada uno de los paradigmas más relevantes de los procesos productivos (taylorismo, fordismo, toyotismo, etc.).
- Identificar las transformaciones del mundo del trabajo en el Siglo XX, con especial énfasis en la dinámica de intereses y poder de negociación de los distintos actores involucrados en los procesos de trabajo en Argentina.

Contenidos mínimos:
La sociología del trabajo como disciplina específica, alcances y motivaciones. Evolución histórica del concepto de trabajo. El concepto del trabajo desde la sociología, la filosofía y la economía. El pensamiento en la materia de Saint-Simón, Marx, Durkheim. Polanyi y el trabajo como "mercancía ficticia".
El debate en torno al fin del trabajo y a su rol de articulador social. Propuestas alternativas a la sociedad salarial. Definición de relación salarial y actores sociales involucrados. Aspectos sociales del funcionamiento del mercado de trabajo. El proceso de trabajo: división social, sexual y técnica.
Procesos productivos, organización del trabajo y sus efectos sobre la relación salarial. La relación salarial taylorista, la relación salarial fordista, la relación salarial toyotista y la relación salarial posfordista general.
La crisis global de los '70, la transición del keynesianismo al neoliberalismo y su impacto sobre la estructura y la organización de la empresa, sobre la dinámica del mercado de trabajo, sobre las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la organización de los procesos de trabajo y las condiciones y medio ambiente de trabajo.
La sociología del trabajo específica del sector informal urbano, el trabajo clandestino y el trabajo no registrado La gestión participativa: concepto, evolución en el tiempo. La Sociología del Trabajo en Argentina.

- **Economía del Trabajo y Distribución del Ingreso (1232)**

Objetivos de aprendizaje:
- Comprender las teorías sobre el funcionamiento del mercado de trabajo asalariado, la desigualdad distributiva y los indicadores empleados para su medición.
- Evaluar las tendencias en materia de empleo, desempleo, precariedad laboral y desigualdad distributiva y las recomendaciones de política al respecto.
- Conocer las discusiones actuales respecto del trabajo por cuenta propia, trabajo autogestivo y asociado.

Contenidos mínimos:
Trabajo asalariado. El mercado laboral. Teorías clásica (smithsoniana, ricardiana y marxista), neoclásica, keynesiana neokeynesiana y poskeynesiana) sobre el trabajo. Teorías institucionalistas sobre el mercado de trabajo. El concepto de Relación Salarial.
Debates contemporáneos: el "fin del trabajo", la "transformación del trabajo". Polanyi y las "mercancía ficticias". Distinción entre modo de producción y modo de distribución; y entre régimen de trabajo y régimen de propiedad.
Trabajo no asalariado: empleo informal, por cuenta propia. Trabajo autogestivo y asociado: experiencias en Argentina y en el Mundo. El trabajo no mercantil.
Indicadores para la medición de la actividad laboral (empleo, desempleo, cuenta propia, precariedad, etc.)
La medición de la distribución del ingreso y la desigualdad. Enfoques alternativos para el análisis de la distribución del ingreso: Personal y Funcional.
Teorías sobre las causas de la desigualdad distributiva (clásicos, neoclásicos, neokeynesianos, post-keynesianos e institucionalistas) y análisis de las políticas económicas asociadas.
Las crisis en la acumulación y el empleo, los ingresos y la desigualdad. Políticas de empleo. Componentes. Evolución comparada de las políticas laborales y distributivas aplicadas en Argentina, América latina y los países desarrollados.

- **Psicología del Trabajo (1233)**

Objetivos de aprendizaje:
- Identificar fortalezas y debilidades de los distintos enfoques de la psicología del trabajo, desde la perspectiva del trabajador y desde la perspectiva del empresario.
- Distinguir los procesos psicológicos específicos del proceso de trabajo en distintos tipos de instituciones.
- Comprender los efectos psicológicos centrales de la pérdida del puesto, tanto sobre el trabajo, como en el núcleo familiar.

Contenidos mínimos:
Enfoques alternativos de la psicología del trabajo. Concepto y definiciones básicas. Subjetividad y actividad laboral. El trabajo como actividad necesaria, fuente de valor, mecanismo de inclusión social, creador de identidad, constructor de entidades colectivas y condición para el desarrollo personal. Dimensiones cognitivas y psíquicas del trabajo. La carga psíquica y mental del trabajo.
Psicopatología del trabajo. El Estrés laboral y el concepto de Burnout. Relación entre trabajo y ansiedad. La satisfacción en el trabajo y los aspectos psicológicos vinculados con los niveles y sistemas de remuneración. Los efectos de la pérdida del puesto de trabajo. La teoría de la adaptación y sus consecuencias sociales. La psicodinámica del

trabajo. Sufrimiento, placer identidad y alienación en el trabajo.
Ética profesional y exigencias empresariales. Ámbitos psicosociales e inserciones institucionales. Motivación: aporte de distintas líneas teóricas. Sistemas de motivación laboral. La psicología del trabajo en las organizaciones asociativas.

Año 3 Cuatrimestre 6

- **Sociología de la Empresa, los Sindicatos y los Movimientos Sociales (1234)**

Objetivos de aprendizaje:
- Incorporar nociones básicas y enfoques teóricos alternativos de la sociología de las organizaciones a fin de identificar roles y funciones centrales de los distintos actores sociales del proceso de trabajo.
- Comprender el conflicto laboral desde una perspectiva sociológica, haciendo visibles los espacios de cooperación y disputa entre los intereses de clase de cada actor involucrado, distinguiendo las diversas formas de organización del proceso de trabajo
- Redefinir actores, intereses, roles y funciones involucrados en la sociología de las organizaciones ante la emergencia de los nuevos movimientos sociales y comprender sus estructuras y relaciones internas y externas.

Contenidos mínimos:
Definiciones básicas para el análisis de la sociología de las organizaciones. Etapas históricas de la sociología de la empresa: inicios, OCT, Fayol, Weber, Escuela de las Relaciones Humanas. La organización como sistema.
Problemáticas de la propiedad y el control, burocracia, autoridad y poder. Sistema de roles y estatus. Conflictos organizacionales, esquemas alternativos de organización. La organización formal e informal de la empresa. El rol del empresario, de la gerencia, de los mandos medios y de los trabajadores. Funciones alternativas. Las relaciones sociales en la empresa. La motivación en la empresa. La sociología de la empresa familiar y las cooperativas.
Teoría de las organizaciones sindicales: enfoques alternativos (teoría de la acción colectiva, problemas de democracia representativa, principal-agente, etc.). Visiones alternativas sobre el rol social de los sindicatos. Enfoque social y la teoría económica de los sindicatos, puntos de contacto y principales diferencias.
Movimientos sociales y acción colectiva. Viejos y nuevos movimientos sociales. La temporalidad de los movimientos sociales. Los ciclos de formación y movilización. Los movimientos sociales como productores de identidades sociales. Teorías sobre movimientos sociales: Los enfoques clásicos. La teoría de movilización de recursos. Los enfoques de elección racional. Las teorías constructivistas y de identidad colectiva. Los movimientos sociales en Argentina y su especificidad en la región.

- **Estadística Laboral y Distributiva Aplicada (1235)**

Objetivos de aprendizaje:
- Ser capaz de operativizar las categorías centrales de análisis del mercado de trabajo, utilizando los indicadores estadísticos y econométricos usuales en la investigación.
- Internalizar cuáles son los rasgos característicos más importantes que definen el mercado de trabajo Argentino (enfatizando los aspectos regionales del mismo) y su evolución histórica en las últimas décadas, incluido el impacto del as políticas

públicas.
- Conocer de las principales fuentes de información disponible para el análisis cuantitativo de los indicadores socio-laborales, desigualdad, pobreza e indigencia.

Contenidos mínimos:
Actividad, empleo, desempleo, desigualdad, pobreza e indigencia: definiciones operativas y principales instrumentos de medición.
Los indicadores laborales, distributivos y de bienestar social en Argentina en los últimos 30 años. Comparación internacional. Aspectos regionales. Los indicadores socio-laborales argentinos y su impacto sobre la distribución del ingreso. Indicadores alternativos de desigualdad, pobreza e indigencia. Conceptos, ventajas y desventajas. Aplicación al caso argentino.
El impacto de las políticas socio-laborales sobre los indicadores del mercado de trabajo argentino. Análisis de casos paradigmáticos.
La EPH del INDEC. Principales características, modificaciones introducidas. EPH puntual y EPH continúa. Construcción de indicadores socio-laborales a partir de los microdatos de la EPH. Principales fuentes complementarias para el análisis empírico de los aspectos laborales y distributivos en Argentina: ENGE, Encuesta mensual industrial, SIPA, IJG, Central de Deudores, etc. Introducción a la utilización de programas estadísticos y econométricos para el análisis de las estadísticas socio-laborales.

- **Derecho laboral II (1236)**

Objetivos de aprendizaje:
- Comprender el marco jurídico-institucional que regula el derecho laboral colectivo.
- Distinguir los componentes centrales de las negociaciones colectivas e incorporar sus características más relevantes (convenio colectivo, acuerdos marco, niveles de negociación, etc.).
- Conocer el alcance de los deberes y derechos de los representantes sindicales, las distintas etapas del conflicto en el proceso de trabajo, la mediación y el papel del Estado en la resolución del los mismos.

Contenidos mínimos:
Derecho colectivo de trabajo. El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes. Análisis histórico de la relación entre la acción colectiva y el marco institucional regulador.
Las organizaciones colectivas de asalariados y de empleadores como fenómeno económico y social. Régimen jurídico de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores. Marco institucional vigente. El rol de la OIT en el derecho colectivo del trabajo. La negociación colectiva.
El convenio colectivo: contenido, cláusulas, alcance. Análisis de convenios colectivos de trabajo paradigmáticos para el caso argentino. Acuerdos marco: descripción. Diversos niveles de negociación y su articulación.
El marco jurídico vigente. La presencia del Estado en las relaciones colectivas de trabajo. Papel del sindicalismo y de las centrales de empleadores. La libertad sindicad y sus etapas históricas. Normativa nacional y tratados internacionales. Los derechos y garantías sindicales. Empleo público y libertad sindical. Restricciones a la sindicalización. Los representantes gremiales. Garantías para la gestión sindical. Delegados sindicales: mandato y funciones. Estabilidad gremial.
Conflictos colectivos de trabajo y medios de solución. La huelga, garantía constitucional, reglamentación, servicios esenciales. Conciliación obligatoria.

La Participación de los trabajadores en la vida de la empresa. Diversas modalidades de cogestión. Los Comités Mixtos y sus diversas aplicaciones. El derecho a la información. El derecho colectivo de trabajo en PyMEs, cooperativas y organizaciones asociativas.

Año 4 Cuatrimestre 7

- **Historia del Movimiento Obrero y de las Organizaciones Empresariales (1241)**

Objetivos de aprendizaje:

- Adquirir conocimientos básicos en torno a la génesis, finalidad y tipologías de las organizaciones de trabajadores y empresarios.
- Distinguir las especificidades del caso argentino en ambos casos.
- Identificar las organizaciones sindicales y empresariales más importantes de la Argentina, perfiles, evolución, intereses y alianzas políticas en las últimas décadas.

Contenidos mínimos:
Historia del movimiento obrero a nivel internacional: La revolución industrial y el surgimiento de la clase obrera. El movimiento luddista. El cartismo. El surgimiento de las Asociaciones Internacionales de Trabajadores y sus tendencias internas. La expansión del movimiento sindical en Europa. Las nuevas centrales internacionales y el desarrollo sindical en América Latina.
Historia del movimiento obrero a nivel nacional: Sus orígenes con la aparición de las primeras organizaciones gremiales. El sindicalismo durante la década conservadora. El gobierno peronista y los sindicatos. El gobierno de Aramburu y la intervención militar a las organizaciones sindicales. El plan de lucha de la CGT. La actitud del sindicalismo frente al golpe de Estado de 1966. El retorno del peronismo al poder y las acciones reivindicativas del movimiento obrero.
El disciplinamiento y la represión anti-sindical de la última dictadura militar. Los conflictos obreros durante el gobierno Radical. El papel de los sindicatos durante los '90, la "flexibilización laboral" y el surgimiento de la Central de Trabajadores Argentinos. El papel del movimiento sindical en el modelo de desarrollo de la postconvertibilidad.
Historia de las organizaciones empresariales a nivel internacional. Tipología de las asociaciones de empresarios. Las organizaciones empresariales en Argentina. Orígenes y evolución. Caracterización de las redes de organizaciones empresariales existentes. Organizaciones empresariales, poder de lobby y su rol en los golpes de Estado.
Los conflictos históricos entre las organizaciones empresariales argentinas. Las organizaciones empresariales y el campo popular. Transformación económica, modificación de intereses y mutación de coaliciones políticas.
El caso de Federación Agraria. Principales características de las organizaciones empresariales más relevantes del país: los casos de la UIA, AEA, SRA y APyME. Su relación histórica con los partidos políticos.

- **Administración de Personal, Calificaciones y Formación Profesional (1242)**

Objetivos de aprendizaje:

- Distinguir los enfoques alternativos sobre la importancia de la educación y la formación profesional en el proceso productivo.
- Comprender la relación entre las transformaciones económicas y tecnológicas y los

cambios en la demanda de calificaciones de las empresas.
- Aprender a diseñar programas de capacitación y reconversión de la fuerza de trabajo más apropiados para cada tipo de empresa, personal y circunstancia.

Contenidos mínimos:
Nociones de economía y sociología de la educación. Teorías del capital humano. Educación y trabajo.
Formación y Capacitación profesional. Políticas de capacitación. Cambios en las calificaciones ocupacionales derivadas de las transformaciones tecnológicas y las transformaciones en el mercado de trabajo. Educación, sistema productivo y mercado de trabajo. Demandas sociales y productivas a la educación.
El papel de la educación en la selección y reclutamiento de personal, la inducción, el entrenamiento, la reconversión profesional, la movilidad y la promoción. Políticas de educación y formación para el mundo de la producción y el trabajo.
Planificación de recursos humanos, perfiles, seguimiento, evaluación. La reproducción y la reconversión de la fuerza de trabajo.
El proceso de aprendizaje en el adulto. Aspectos sociales, pedagógicos y psicológicos. La problemática de la capacitación en las organizaciones: Diseño, desarrollo y evaluación de planes y programas de capacitación profesional y laboral en ámbitos organizacionales.
Metodologías de enseñanza. Métodos presenciales, no presenciales y a distancia. Uso de tecnologías específicas.
Políticas de educación y formación profesional. La reforma del sistema educativo argentino. Los trayectos técnico-profesionales. El sistema de educación y formación profesional en el país y en el extranjero. El planeamiento de la carrera interna en base al proceso de formación profesional. Análisis de experiencias paradigmáticas argentinas.

- **Derecho de la Seguridad Social (1243)**

Objetivos de aprendizaje:
- Comprender el marco jurídico-institucional que regula la Seguridad Social en la Argentina.
- Distinguir ventajas y desventajas de esquemas alternativos de financiamiento del sistema de seguridad social e incorporar cuáles son las contingencias centrales cubiertas por el sistema de seguridad social.
- Aprehender los procedimientos legales y administrativos específicos que regulan las prestaciones centrales del sistema de seguridad social: jubilaciones, pensiones, cobertura por accidentes de trabajo, asignaciones familiares y seguro por desempleo.

Contenidos mínimos:
Seguridad Social. Concepto y Contenido. Antecedentes y evolución histórica. Principios y Tendencias. El derecho de la seguridad social. Sujetos y Objeto. El derecho de la seguridad social y el derecho del trabajo. Política social y seguridad social. Fuentes del derecho de la seguridad social.
Instrumentos financieros de la Seguridad Social. Métodos de financiación. Sistemas contributivos y no contributivos. Sistema de reparto, de capitalización individual o colectiva o mixto. Las prestaciones sociales: Definición y clasificaciones.
Las contingencias sociales cubiertas en el derecho argentino. Requisitos para el goce de los beneficios previsionales. Normas de interpretación de las leyes previsionales. Régimen nacional de jubilaciones y pensiones (SIPA), regímenes provinciales,

municipales, cajas profesionales. Regímenes especiales y diferenciales.
La ley de contrato de trabajo y la seguridad social. La normativa previsional y la ley de contrato de trabajo.
Aportes y contribuciones. Concepto. Naturaleza. Otras fuentes de recursos. Destino de los recursos. Concepto de remuneración. Rubros excluidos. Beneficios Sociales. Concepto. Base imponible. Renta imponible. Topes. Actividades simultáneas. Categorías para los trabajadores autónomos.
Asignaciones familiares: concepto y evolución de la normativa vigente.
Evolución de la normativa existente en torno a los accidentes de trabajo y al seguro por desempleo. El rol de la Corte Suprema de Justicia.

Año 4 Cuatrimestre 8

- **Estructura de las Organizaciones Sindicales y las Obras Sociales (1244)**

Objetivos de aprendizaje:
- Adquirir conocimientos básicos en torno a la génesis, finalidad y tipologías de las organizaciones sindicales y las obras sociales.
- Distinguir las especificidades del caso argentino.
- Incorporar nociones básicas de la estructura de financiamiento de las organizaciones sindicales y las obras sociales.

Contenidos mínimos:
El rol del sindicato en la sociedad y en el proceso productivo. Modelos alternativos de organización sindical. Unicidad versus multiplicidad, ventajas y desventajas para los trabajadores. La defensa de los intereses de sus representados y el problema del principal y el agente. Las facultades del sindicato en el seno de la empresa.
El modelo sindical argentino, rasgos distintivos. Situación actual de las asociaciones sindicales, estructura básica y su transformación en los últimos 50 anos. Estructura de las federaciones y de las confederaciones. Procesos administrativos para el otorgamiento de la personería gremial. Encuadramiento sindical. Organización interna de las asociaciones profesionales. La democracia sindical. Estatutos, órganos internos, régimen electoral, etc..
Recursos, gastos y patrimonio sindical. Especificidades del régimen contable, financiero y tributario. Contralor administrativo de las organizaciones sindicales, autoridad de aplicación en Argentina.
El sistema de las obras sociales en Argentina. Análisis histórico y raíces fundacionales. Régimen legal de encuadramiento. Estructura de las obras sociales sindicales en la Argentina. Especificidades en relación a las empresas de medicina prepaga.
Ingresos, egresos y patrimonio de las obras sociales sindicales. El rol de las obras sociales en organización y financiamiento de los sindicatos argentinos. Especificidades del régimen contable, financiero y tributario.

- **Remuneraciones y Beneficios (1245)**

Objetivos de aprendizaje:
- Incorporar los conocimientos necesarios para distinguir las principales características que definen un puesto de trabajo.
- Ser capaz de establecer el sistema de compensaciones más acorde a las necesidades institucionales y al perfil de la fuerza de trabajo.

- Aprehender el esquema analítico y conceptual necesario para evaluar ventajas y desventajas de programas de compensación alternativos para distintos escenarios posibles.

Contenidos mínimos:
Enfoques alternativos para la formulación de políticas de compensaciones.
Definición de puestos de trabajo. Herramientas de análisis. Carga laboral, responsabilidad y situación en el circuito crítico de la empresa.
Clasificación de sistema de evaluación de los puestos de trabajo. Ordenamientos y estrategias alternativas de rankings. Compensación total, definición y componente.
Beneficios: Objetivos, ventajas y desventajas, lineamientos para programas de beneficios.
Escalas salariales rígidas y flexibles. Las escalas salariales y las normativas existentes (generales y convenios colectivos de trabajo).
Programas de gestión de compensaciones individuales: herramientas para identificar mérito y esfuerzo, información requerida para la gestión.
Mecanismos alternativos de remuneración variable. Remuneraciones: las relaciones más relevantes. Nuevas técnicas en la administración de compensaciones (por competencias, grupales).

- **Derecho Procesal, Mediación y Resolución de Conflictos (1246)**

Objetivos de aprendizaje:
- Conocer los procedimientos procesales ordinarios que se siguen en los conflictos laborales.
- Ser capaz de analizar y resolver los conflictos laborales concretos, bajo distintas modalidades de relación contractual y en distintos contextos institucionales.
- Adquirir los conocimientos propios del proceso de mediación y resolución extra-judicial de conflictos.

Contenidos mínimos:
Los procedimientos, las pruebas y recursos en los juicios laborales. Despidos discriminatorios: análisis doctrinal, jurisprudencial y del derecho comparado. Normas internacionales.
Aspectos institucionales de la administración de los conflictos laborales. La negociación colaborativa como base en la resolución pacífica de las disputas.
La mediación en el ámbito laboral. El arbitraje como una forma de intervención basada en el derecho y con participación de las partes.
La teoría de la comunicación y su aplicación al campo de la resolución de conflictos.
El diseño, gestión y evaluación de programas de mediación y otros métodos de resolución de conflictos.

<u>Año 5 Cuatrimestre 9</u>

- **Relaciones de Trabajo en la Economía Urbana (1251)**

Objetivos de aprendizaje:
- Distinguir las especificidades que caracterizan históricamente la relación laboral en la industria manufacturera y en el sector terciario de la economía argentina.
- Ser capaz de identificar los actores sociales más relevantes para las relaciones del

trabajo en la economía urbana, caracterizar sus intereses y sus mecanismos de intervención en los procesos de negociación en materia laboral.

- Incorporar los aspectos conceptuales más relevantes de normativa legal y costumbres sociales que regulan las relaciones del trabajo en la economía urbana, tomando en cuenta las especificidades de cada sector.

Contenidos mínimos:
Definiciones de sector terciario y su evolución en Argentina. Principales características del sector terciario en Argentina. Subsectores, grupos, empresas, sindicatos y organizaciones empresariales más relevantes. Significatividad económica del sector: generación de empleo, generación de divisas y participación de sus productos en la canasta de consumo de los trabadores.
Caracterización general del empleo terciario. Perfiles ocupacionales representativos: competencias, calificaciones, carga horaria del puesto de trabajo, remuneraciones, calidad del puesto de trabajo (empleo no registrado, empleo informal), etc., del sector terciario en general y de los distintos subsectores. Las normas y reglas laborales en el sector terciario. Los convenios colectivos de trabajo más importantes y representativos del sector terciario. Características de las relaciones laborales en este sector. Formas de representación de los trabajadores.
Los efectos de la competitividad y de la racionalización de las empresas en las relaciones laborales del sector terciario. Implicaciones de la nueva gestión del trabajo en las relaciones de trabajo y en las subjetividades de los trabajadores del sector terciario. Cambio tecnológico y organizacional en el sector.
Principales características del sector industrial en Argentina. El tejido industrial, ramas, grupos, empresas, sindicatos y organizaciones empresariales más relevantes. Significatividad económica del sector: generación de empleo, generación de divisas y participación de sus productos en la canasta de consumo de los trabadores.
Caracterización general del empleo industrial. Perfiles ocupacionales representativos: competencias, calificaciones, carga horaria del puesto de trabajo, remuneraciones, calidad del puesto de trabajo (empleo no registrado, empleo informal), etc., del sector industrial en general y de las distintas ramas.
Las reglas del juego laboral relacionadas con los factores culturales y las pautas de interacción social. Las normas y reglas laborales en el sector industrial. Los convenios colectivos de trabajo más importantes y representativos de la industrial. Análisis crítico y evolución histórica. La Estructura y Cultura Organizacional. La conformación del escenario laboral. Cambio tecnológico y organizacional en la realidad de la industria actual.
Los efectos de la competitividad y de la racionalización de las empresas en las relaciones laborales. Las nuevas modalidades de gestión de los Recursos Humanos en la industria. Sistemas de acción: retribuciones y contribuciones. La especialización flexible y las organizaciones de "rango medio". Modelos de producción en red.

- **Relaciones de Trabajo en la Economía Rural (1252)**

Objetivos de aprendizaje:

- Distinguir las especificidades de la relación laboral en el ámbito rural.
- Conocer en detalle las características institucionales y los intereses particulares de los principales actores sociales involucrados en las relaciones del trabajo en la economía rural.
- Adquirir los conocimientos generales y específicos (de las distintas sub-ramas del

sector) sobre la negociación colectiva y demás normativas que regulan las relaciones del trabajo en la economía rural.

Contenidos mínimos:
Principales características del sector primario en Argentina. Subsectores, grupos, empresas, sindicatos y organizaciones empresariales más relevantes. Significatividad económica del sector: generación de empleo, generación de divisas y participación de sus productos en la canasta de consumo de los trabadores.
Caracterización general del empleo primario. Perfiles ocupacionales representativos: competencias, calificaciones, carga horaria del puesto de trabajo, remuneraciones, calidad del puesto de trabajo (empleo no registrado, empleo informal), etc., del sector primario en general y de los distintos subsectores.
Las normas y reglas laborales en el sector primario. Los convenios colectivos de trabajo más importantes y representativos del sector primario. Análisis crítico y evolución histórica.
El estudio detallado de los actores y de la representación de intereses en el sector primario. El papel de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Las transformaciones de las Relaciones de Trabajo en el sector primario en las últimas décadas.

- **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1253)**

Objetivos de aprendizaje:
- Entender los conceptos básicos relacionados con las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) y los aspectos sociales, económicos, históricos y culturales vinculados a las CyMAT.
- Comprender la vinculación entre la organización del trabajo y las CyMAT, los riesgos y sus repercusiones sobre la salud de los trabajadores.
- Adquirir los conocimientos necesarios para prevenir los riesgos del trabajo y mejorar las CyMAT.

Contenidos mínimos:
Enfoques alternativos de las CyMAT. El proceso innovativo y su repercusión sobre las CYMAT. Los factores incluidos en la noción de condiciones de trabajo y en la de medio ambiente de trabajo.
La noción de carga de trabajo en sus diversas dimensiones: física, mental, psico-social. La ergonomía. Interacción entre el hombre y la tecnología. Efectos sobre la salud y la productividad. Ergonomía de concepción y de reparación. La intervención ergonómica. Análisis del puesto de trabajo. Análisis de la actividad. Salud y trabajo. La psicodinámica del trabajo.
La organización del trabajo y la salud. Trabajo real y trabajo prescripto. La identidad en el trabajo. El colectivo de trabajo. Ideologías defensivas.
Los riesgos en el trabajo. Las diferencias interindividuales y las respectivas capacidades personales de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo. Accidentes, enfermedades profesionales.
Estadísticas en Argentina. Los servicios y las acciones de reparación y prevención. La participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos ocupacionales y en el mejoramiento de las CyMAT.
Marco regulatorio de las CyMAT en la Argentina. Los desafíos de la CyMAT en las PyMEs.

Año 5 Cuatrimestre 10

- **Relaciones de Trabajo en el Sector Público (1254)**

Objetivos de aprendizaje:

- Ser capaz de discernir las principales diferencias existentes entre las relaciones laborales del sector privado y las que rigen en el seno del Estado, en materia de actores sociales, normativa legal reguladora, especificidades del proceso de negociación y normas sociales asociadas.
- Adquirir los conocimientos necesarios para distinguir críticamente las transformaciones sufridas por las relaciones del trabajo en el seno del sector público en los distintos modelos de desarrollo de la economía Argentina.
- Incorporar las nociones centrales de la dinámica de las negociaciones colectivas en el sector público, con sus especificidades en términos de puestos de trabajo y remuneraciones.

Contenidos mínimos:

Historia de los procesos de reformas estructurales y modernización del Estado y su vinculación con relaciones laborales. Principales características del sector público en Argentina. Poderes del Estado, niveles de gobierno, y sindicatos más relevantes. Significatividad económica del sector: generación de empleo y participación en la economía.

Caracterización general del empleo público. Perfiles ocupacionales representativos: competencias, calificaciones, carga horaria del puesto de trabajo, remuneraciones, calidad del puesto de trabajo (empleo no registrado, empleo informal), etc., del sector público.

Las normas y reglas laborales en el sector público. Los convenios colectivos de trabajo más importantes y representativos. Análisis crítico y evolución histórica. Diferentes modelos de empleo y de relaciones de trabajo en el sector público, sus implicancias e impacto sobre la eficacia organizacional y la conducta laboral. Marco regulatorio y modalidades de contratación en el sector público. Las condiciones de trabajo.

La privatización de las empresas del Estado y su impacto sobre las relaciones de trabajo en Argentina. El derecho al trabajo como eje rector de las relaciones de Trabajo en el Sector Público.

- **Relaciones de Trabajo en la Economía Social y PyMEs (1255)**

Objetivos de aprendizaje:

- Ser capaz de diferenciar las peculiaridades del proceso productivo en la economía social y sus efectos sobre las relaciones laborales.
- Identificar las características distintivas de las relaciones del trabajo en las pequeñas y medianas empresas argentinas.
- Conocer la evolución de las normativas específicas que regulan las relaciones del trabajo en la economía social.

Contenidos mínimos:

Aspectos históricos y la evolución reciente de la economía social. El trabajo asalariado como factor estructurante de la sociedad moderna y de identidades. Los límites del concepto restringido de trabajo. Nuevas formas de organización del trabajo y nuevas representaciones a través del trabajo.

El Sistema de Relaciones de Trabajo. Acción colectiva en la economía social. Las instituciones laborales y las reformas recientes en la economía social. División social y técnica en la Asociatividad. Cooperación y conflicto. Gestión organizacional democrática. Nuevas representaciones y mediaciones. Estado y la relación con la economía social y solidaria.
Configuración y alcances de las Relaciones de Trabajo en la economía social. Configuración y alcance de las Relaciones del Trabajo en las pequeñas y medianas empresas. La situación laboral en las pequeñas y medianas Empresas. Procesos y organización del trabajo. Actores, y perspectivas sociolaborales. Los trabajadores y la significación del trabajo en las pequeñas y medianas empresas.

- **Gestión de Recursos Humanos (1256)**

Objetivos de aprendizaje:
- Comprender las especificidades históricas y organizacionales de la gestión de recursos humanos y los diversos enfoques teóricos existentes en la temática.
- Identificar funciones y procesos clave para la gestión de recursos humanos y de selección y evaluación del personal
- Incorporar las estrategias más relevantes en materia de motivación y ausentismo y de creación, administración y rotación de los puestos de trabajo.

Contenidos mínimos:
Administración de personal e incumbencias profesionales. La gestión de personal desde una perspectiva histórica. La importancia de la gestión de recursos humanos en la empresa. La política de administración de personal.
Enfoques alternativos y aspectos específicos para Empresas privadas, empleo público, PyMEs y organizaciones asociativas. Modelos de gestión, administración y control. Funciones (estrategias y administrativas) y procesos (interrelacionados) en relación a la gestión de recursos humano.
Gestión de la disciplina, gestión de la asistencia. Políticas de disminución de ausentismo. Las políticas de motivación del personal. La política de empleo al interior de la organización.
La creación del puesto de trabajo: aspectos operativos y procesos involucrados. Determinación de las competencias requeridas y el perfil relacionado a los distintos puestos de trabajo. Procesos de búsqueda (interna y externa) de personal, mecanismos alternativos de difusión.
Tratamiento de las solicitudes de empleo. Mecanismos alternativos para el proceso de selección. La relevancia de las distintas etapas de la entrevista en relación a los antecedentes formales. La evaluación de los antecedentes: documentación, evaluación de competencias, exámenes preocupacionales. Ventajas y desventajas de la tercerización del proceso de búsqueda y selección. Registro y gestión de legajo del personal. Procedimientos internos y externos, formales e informales. La disolución contractual: aspectos legales, técnicos y psicológicos relacionados al egreso del personal.
Responsabilidad social empresaria, y ética profesional.

- **Nivel I de Idioma (1260)**

Objetivos de aprendizaje:
- Conocer las estructuras básicas sintácticas y formar oraciones simples y complejas, utilizando verbos modales y vocabulario propio de su disciplina
- Adquirir capacidad de lectura técnica del idioma

Contenidos mínimos:
Se establecerán en cada caso para las siguientes opciones de idiomas: INGLES (1260I), FRANCÉS (1260F) y PORTUGUÉS (1260P) conforme se organice la actividad complementaria.

- **Nivel II de Idioma (1270)**

Objetivos de aprendizaje:
- Demostrar capacidad de comunicarse de modo verbal y escrito, utilizando el vocabulario de su disciplina.
- Ser capaz de escribir informes, artículos, cartas formales propios de su disciplina.

Contenidos mínimos:
Se establecerán en cada caso para las siguientes opciones de idiomas: INGLES (1270I), FRANCÉS (1270F) y PORTUGUÉS (1270P) conforme se organice la actividad complementaria.

- **Taller de Manejo de Software y Bases de Datos (1280A) (opcional)**

Objetivos de aprendizaje:
- Incorporar conocimientos básicos de informática aplicada.
- Utilizar softwares aplicativos propios de su disciplina.

Contenidos mínimos:
Se establecerán en cada caso para los diferentes softwares aplicativos conforme se organice la actividad complementaria.

- **Taller de Investigación Social (1280B) (opcional)**

Objetivos de aprendizaje:
- Incorporar conocimientos básicos sobre metodología de la investigación.
- Realizar un ejercicio práctico de formulación de un proyecto de investigación.

Contenidos mínimos:
Se establecerán conforme se organice la actividad complementaria.

- **Taller de Producción de Textos (1280C) (opcional)**

Objetivos de aprendizaje:
- Incorporar herramientas básicas de expresión oral y escrita que fortalezcan la capacidad de elaboración y difusión de los contenidos propios de su disciplina.
- Realizar una producción escrita propia de su disciplina (informe de coyuntura,

diagnóstico sectorial, ensayo periodístico, artículo científico, etc.).

Contenidos mínimos:
Se establecerán conforme se organice la actividad complementaria.

- **Taller de Pasantía y Práctica Profesional (1264)**

Objetivos de aprendizaje:
- Realizar una experiencia de pasantía docente, de investigación o de práctica laboral que contribuyan a integrar los conocimientos adquiridos.
- Elaborar un informe de conclusión de la experiencia.

Contenidos mínimos:
Se establecerán individualmente, conforme una supervisión tutorial que evaluará el informe del estudiante en relación al cumplimiento de objetivos curriculares

Relación del Perfil del egresado, con los Alcances del título y el Plan de estudios

Los contenidos mínimos de las asignaturas apuntan, en forma integrada, a satisfacer los objetivos de la carrera de Licenciado en Relaciones del Trabajo de la UNM en relación con el Perfil del Egresado y el Alcance del Título indicados más arriba.

Las asignaturas correspondientes al Área Trabajo procuran brindar el conocimiento integral de brindar un conocimiento integral de la relación laboral en sus ejes básicos de formación: administración de la fuerza de trabajo, sociología e historia del trabajo y las organizaciones y relaciones del trabajo propiamente dichas

Las asignaturas del Área Economía y Estadística aportan las habilidades y técnicas cuantitativas necesarias para la aplicación de los conocimientos de la disciplina, y proveen el herramental práctico necesario para atender las cuestiones propias de la administración y gestión de las relaciones del trabajo.

Las asignaturas del Área Derecho, Administración, Contabilidad y Matemática satisfacen la necesidad de aportar los conocimientos básicos necesarios para la práctica profesional y comprender el marco jurídico-institucional en que se desenvuelven las relaciones del trabajo y el ejercicio de la profesión.

Las Asignaturas del Área Socio-política apuntan a ofrecer un marco adecuado de comprensión y tratamiento sistémico del objeto de estudio de la disciplina, con particular énfasis en el abordaje de los aspectos sociales, institucionales y políticos del país.

Finalmente, las actividades englobadas en el Área de Práctica Integradora apuntan a facilitar la aplicación e integración de los conocimientos, completando las exigencias curriculares de la carrera.

Cuadro Resumen:

Conocimientos y habilidades del Perfil del egresado	Alcances del título	Contenidos del Plan de Estudios
Comprender las condiciones sociales y económicas en que se desenvuelve el proceso del trabajo en base a una visión integradora, a partir de los diversos enfoques e ideas desarrolladas a lo largo del tiempo, del entorno socio-histórico y científico-tecnológico del trabajo.	a) Realizar estudios e investigaciones destinados a la descripción, y explicación de los fenómenos y problemas de las relaciones laborales individuales y colectivas. b) Interpretar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes referidas al Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social, y las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Instituciones, Organizaciones y Principios de Administración; Problemas Socioeconómicos Argentinos; Matemática I; Economía I; Historia del Pensamiento Social y Político; Contabilidad I; Economía II; Derecho Constitucional y Administrativo; Derecho Civil y Comercial; Estadística I; Estructura Económica Argentina y Mundial; Derecho Laboral I; Matemática Financiera; Estadística Laboral y Distributiva Aplicada; Derecho Laboral II; Derecho de la Seguridad Social; Derecho Procesal, Mediación y Resolución de Conflictos; Sociología, Procesos y Organización del Trabajo; Economía del Trabajo y Distribución del Ingreso; Sociología de la Empresa, los Sindicatos y los Movimientos Sociales; Historia del Movimiento Obrero y de las Organizaciones Empresariales; Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
Adquirir capacidades y aptitudes para la comprensión y resolución de los problemas profesionales y actuar en el amplio campo de las relaciones del trabajo, tanto en las organizaciones públicas o privadas tradicionales con o sin fines de lucro.	c) Planificar, organizar, coordinar y evaluar las relaciones laborales internas y externas de una organización. d) Planificar, coordinar, supervisar y evaluar programas de reclutamiento, selección e inducción; así como de desarrollo y capacitación para todos los niveles del personal (directivo - gerencial - departamental - supervisión - operativo). e) Diseñar, implementar y controlar sistemas de evaluación del desempeño del personal y elaborar el planeamiento de carreras en una organización. f) Efectuar la descripción de tareas y la elaboración de perfiles profesionales y asesorar acerca de las dotaciones de personal necesarias para una organización. g) Efectuar evaluación de puestos y tareas y diseñar sistemas de remuneración. h) Elaborar, implementar, coordinar y evaluar planes de beneficios y servicios sociales destinados al personal. i) Organizar, implementar y mantener actualizados registros y legajos de personal y la información necesaria para la liquidación de haberes; y asesorar en la aplicación de las normas y reglamentos internos. j) Auditar y efectuar balance anual de gestión en lo vinculado con la administración y desarrollo del personal. k) Participar en la concertación, implementación y evaluación de sistemas de comunicaciones destinados al personal. l) Participar en la concertación, renovación e interpretación de convenios colectivos de trabajo.	Instituciones, Organizaciones y Principios de Administración; Derecho Laboral I; Derecho Laboral II; Adm. de Personal, Calificaciones y Formación Profesional; Derecho de la Seguridad Social; Estructura de las Organizaciones Sindicales y Obras Sociales; Remuneraciones y Beneficios; Derecho Procesal, Mediación y Resolución de Conflictos; Relaciones del Trabajo en la Economía Urbana; Relaciones del Trabajo en la Economía Rural; Relaciones del Trabajo en el Sector Público; Relaciones del Trabajo en la Economía Social y PyMEs y Gestión de Recursos Humanos.
Desarrollar un espíritu de liderazgo, como así también aptitudes para el trabajo en equipo interdisciplinario, con un alto nivel de concientización de la dimensión ética de la profesión, en el propósito de sostener valores democráticos de solidaridad, justicia e igualdad.	m) Asesorar en la elaboración de políticas y normas referidas a la administración y desarrollo del personal, y a las relaciones de trabajo. n) Asesorar en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones de trabajo individuales y colectivas. o) Asesorar en lo relativo a las transformaciones de las relaciones laborales que se producen como consecuencia de los cambios tecnológicos y económicos. p) Realizar arbitrajes y peritajes relacionados con las relaciones de trabajo, individuales y colectivas. q) Intervenir en la definición y resguardo de las condiciones de trabajo que preserven la seguridad, higiene y la calidad del medio ambiente laboral.	Instituciones, Organizaciones y Principios de Administración; Sociología, Procesos y Organización del Trabajo; Psicología del Trabajo; Sociología de la Empresa, los Sindicatos y los Movimientos Sociales; Administración de Personal, Calificaciones y Formación Profesional y Gestión de Recursos Humanos
Contar con la preparación y predisposición necesarias para acceder a estudios de postgrado a fin de especializarse en las diversas ramas e intereses de la disciplina, actualizándose y perfeccionándose permanentemente en sus conocimientos y habilidades, particularmente en el acceso a las diversas herramientas tecnológicas y comprensión lectora de otras lenguas que acrecienten su potencial como profesional, docente o investigador.	r) Intervenir en toda otra cuestión establecida en las normas que reglamentan el ejercicio profesional.	Idioma Optativo Nivel I; Idioma Optativo Nivel II; Seminario-Taller Optativo; Taller de Pasantía y Practica Profesional.

Participaron en la formulación del plan de estudios de carrera de Licenciado en Relaciones del Trabajo:

Lic. Daniel F. Arroyo
Dr. Julio C. Neffa
Dr. Demian T. Panigo
MG María A. Plasencia
Lic. Roberto M. Pentito

Colaboraron en la redacción del Texto Ordenado aprobado por Resolución UNM-R Nº 301/19

Lic. Roxana A. Carelli
Lic. Milena Cevallos
Lic. Sandra M. Pérez