

RESOLUCION Nº 072 / 18
CORRIENTES, 7 MAR 2018

VISTO:

El Expte. N°26-00853/17 por el cual la Facultad de Ciencias Económicas solicita la modificación parcial de la Res. N°197/17 C.S., correspondiente a la Carrera de Posgrado “Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo”; y

CONSIDERANDO:

Que las modificaciones solicitadas surgen de las recomendaciones realizadas por el Comité de Pares de CONEAU y se refieren a los ítems: Tipo de Carrera y Modalidad, 10.1 Organización del Plan de Estudio, 10.3.5 Cuestiones Legales de las Relaciones del Trabajo y III. Recursos Humanos;

Que por Resolución N°29584/17-D, ratificada por Res. N°14692/17 el Consejo Directivo eleva la propuesta, presentando un texto ordenado con las modificaciones realizadas;

Que la Dirección de Posgrado emite su Informe Técnico N°25/18;

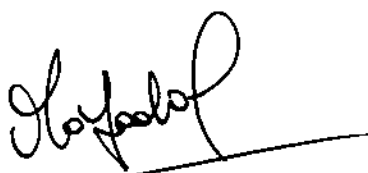
Que la Comisión de Posgrado aconseja acceder a lo solicitado;

Lo aprobado en sesión de la fecha;

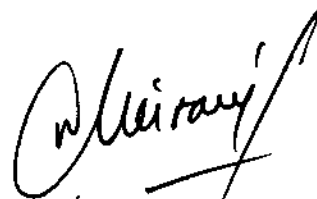
EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
RESUELVE:

ARTICULO 1º- Modificar parcialmente la Resolución N°197/17 C.S., correspondiente a la Carrera de Posgrado “Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo”, de la Facultad de Ciencias Económicas, de conformidad con el texto ordenado que se agrega como Anexo de la presente Resolución.

ARTICULO 2º - Regístrese, comuníquese y archívese.



PROF. MARÍA V. GODOY GUGLIELMONE
SEC. GRAL. ACADÉMICA



PROF. MARÍA DELFINA VEIRAVÉ
RECTORA

IDENTIFICACION DEL PROYECTO:

DENOMINACIÓN DE LA CARRERA: *Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo.*

DENOMINACIÓN DEL TÍTULO QUE OTORGA: *Magister en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo.*

I – UNIDAD ACADÉMICA RESPONSABLE:

Unidad Responsable de la elaboración y ejecución del proyecto: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste.

Avenida Las Heras N° 727, Tel. 0362-4426678, Int. 148, Ciudad de Resistencia, Provincia del Chaco.

E-mail: rmareon@cco.unne.edu.ar – ccoposgrado@gmail.com

TIPO DE CARRERA: Maestría Profesional

MODALIDAD: Presencial.

II – PLAN DE ESTUDIO

1. OBJETIVOS

1.1. INSTITUCIONALES

En el marco del proceso de fortalecimiento y profundización de la formación de posgrado que viene llevando adelante la Universidad Nacional del Nordeste a partir de sus unidades académicas, la Facultad de Ciencias Económicas desarrolla una variada oferta de carreras de Especialización y Maestría. Tradicionalmente las ciencias contables, administrativas, y la gestión tecnológica, han constituido el principal foco de atención en la formación continua, evaluándose como altamente positivas.

En este sentido, y en función de los cambios y demandas del mercado, como así también la inserción de la Licenciatura en Relaciones Laborales a su estructura académica, la facultad ha otorgado una importante atención a la ampliación y diversificación de la oferta de postgraduación. Ejemplo de ello es la Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo, que con sus dos cohortes permitió el acceso a este tipo de formación superior a una heterogénea población de graduados provenientes de diversas disciplinas: contadores, abogados, licenciados en Administración, en Economía, en Relaciones Laborales, ingenieros, médicos del trabajo y enfermeros, entre otras diversas profesiones. Este amplio abanico de profesiones da cuenta de la innegable responsabilidad de responder adecuadamente a los desafíos que presenta la gestión de la fuerza de trabajo, cada vez más compleja y conflictiva. La propuesta que aquí se presenta parte de constatar la emergencia de nuevas necesidades a nivel nacional, pero especialmente regional y provincial, como resultado de los cambios en el contexto económico, social y político, y que van a hacer más compleja la función de administrar el personal y gestionar la fuerza de trabajo. De esta manera, la responsabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas es sustantiva: la producción de profesionales formados, atentos y críticos ante las características del entorno constituye uno de sus principales objetivos en tanto institución educativa. El rol que le incumbe en la formación de gestores preparados para operar ante estos escenarios es decisivo.

Asimismo, se constata el gran crecimiento de la matriculación de alumnos en la carrera de grado Relaciones Laborales en los últimos cinco años, que una vez graduados se insertan en empresas y organizaciones desempeñándose en el área específica. La tasa de desempleo de estos graduados es mínima. Estos graduados constituyen una parte sustancial de los potenciales alumnos de la Maestría, como lo han hecho saber sus docentes

Por otra parte, y vinculado a los objetivos que como unidad académica persigue la Facultad de Ciencias Económicas, la introducción de esta futura Maestría permitiría la profundización del proceso de inserción de jóvenes a los espacios de investigación existentes en la institución. Se daría continuidad de esta forma, a los proyectos de investigación vigentes en el área, y se promovería el diálogo interdisciplinario con equipos de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y de otras facultades.

Sto. Pablo



1.2. OBJETIVOS GENERALES DE LA CARRERA

- Responder a las necesidades y demandas de empresas, organizaciones del sector público y de profesionales universitarios en la perspectiva de la educación permanente,
- Ofrecer una formación de alto nivel académico, con programas que tomen en consideración el impacto de los cambios de paradigmas productivos, tecnológicos y organizacionales, con un enfoque participativo, reconociendo su importancia como factor de competitividad y para el desarrollo personal de los trabajadores,
- Completar la formación de quienes desean integrarse en equipos de investigación, a partir de la provisión de un corpus teórico crítico y actualizado, y herramientas metodológicas pertinentes para el abordaje de los fenómenos del hombre en situación de trabajo.
- Contribuir a la formación de un perfil de competencias profesionales enfocadas sobre las prácticas e instrumentos específicos del campo de la gestión de las relaciones del trabajo con un enfoque moderno, social y participativo, tendiendo a resolver una carencia marcada de las empresas e instituciones que demandan profesionales competentes, capaces de mejorar el desempeño, promover las calificaciones y la formación profesional del conjunto de trabajadores
- Satisfacer la demanda de numerosos graduados en las dos cohortes de la Carrera de Especialización en Gestión de las Relaciones de Trabajo que descan actualizar y completar sus conocimientos.

1.3 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA CARRERA

- Lograr que el maestrando acceda a una formación que le permita desempeñarse como profesional de excelencia en el ámbito de las Relaciones de Trabajo respondiendo a la preocupación que han generado en la sociedad los problemas del empleo, remuneraciones y de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tanto desde el enfoque de quienes ya trabajan y de aquellos que buscan insertarse en el mundo laboral, como así también desde la visión de los empleadores (públicos y privados) y de quienes diseñan, implementan y evalúan políticas laborales públicas y privadas para cumplir con la Responsabilidad Social Empresarial.
- Desarrollar una visión sistémica y estratégica de la organización y de la función de las Relaciones de Trabajo con un enfoque pluridisciplinario y como un proceso dinámico para hacer compatibles el buen funcionamiento de las empresas y organizaciones con un empleo estable, bien remunerado y que se desarrolle en buenas condiciones de trabajo preservando la salud.
- Promover la generación y transferencia de conocimientos a partir de un trabajo de graduación que garantice una visión integradora de las diversas dimensiones y perspectivas de la gestión de las relaciones de trabajo tomando en consideración el contexto histórico, las dimensiones de la economía regional, las características del empresariado donde predominan los pequeños y medianos, la cantidad y calidad de los trabajadores y las normas laborales y de seguridad social imperantes.
- Estimular a los maestrandos para que se incorporen a los proyectos de investigación sobre temas laborales acreditados por la Sec. de Investigación de la UNNE.

2. FUNDAMENTACIÓN:

Ante los bruscos cambios de la estructura, de la coyuntura económica y de las relaciones sociales, las empresas privadas, las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores y la administración pública en todos sus niveles, se enfrentan a la necesidad de contar con una dotación suficiente de profesionales universitarios competentes -con las calificaciones profesionales necesarias y, especialmente con una nueva orientación. Estos profesionales deberán ocuparse de manera estable, de múltiples aspectos que hacen a la vida y éxito de las organizaciones y de su fuerza de trabajo. Tendrán bajo su responsabilidad la gestión de la fuerza de trabajo al nivel de las empresas y de las organizaciones del sector público en sus diversos niveles, de su formación y reconversión profesional, de promover el diálogo social y relaciones de trabajo más justas dentro de las empresas y organizaciones, y de formular políticas laborales y sociales acordes con el nuevo régimen de acumulación.

El presente Proyecto de Posgrado toma nota de los cambios estructurales mencionados y de las nuevas tendencias previsibles. Trata de responder a esta necesidad para satisfacer la demanda social emergente de un nuevo perfil de egresados, que asuma un rol activo de agente de cambio para lograr hacer

Mano de firma



compatible el incremento de la productividad, la mejora de la calidad, la reducción de costos y el involucramiento de los trabajadores, con incrementos de salarios reales, mejores condiciones y medio ambiente de trabajo, relaciones de trabajo participativas, que estén en condiciones de gestionar los conflictos y de crear un clima laboral saludable.

Por otra parte aumentó la demanda de profesionales altamente calificados por parte de empresas e instituciones para desempeñarse en direcciones o gerencias denominadas "De Personal", de "Recursos Humanos", de "Relaciones de Trabajo" etc. El perfil propio se va acentuando a medida que las empresas y organizaciones adquieren mayor dimensión y tienen que hacer frente a un mercado más competitivo. Pero es insuficiente la oferta local de formación académica existente en el NEA para formar dichos profesionales.

Una tercera razón es la constatación de que se está produciendo a nivel internacional un cambio epistemológico en este campo. Progresivamente se ha pasado del concepto de "administración del personal" (donde Jefes de Personal provenían de las fuerzas de seguridad preocupados por los conflictos laborales o eran abogados laboristas con la función de hacer frente a las demandas judiciales y resolver litigios, contadores públicos con capacidad para liquidar sueldos y jornales), al de "dirección de recursos humanos" con mayor preponderancia de ingenieros y administradores de empresas (preocupados por la organización del trabajo, la productividad y la reducción de los costos salariales), y en nuestros días se empieza a hablar de "gestión de la fuerza de trabajo" de "gestión del talento", "gestión por las competencias" y se le reconoce el nivel gerencial. Por otra parte, el concepto tradicional de "recursos humanos", ha comenzado a ser cuestionado académicamente porque los trabajadores no son recursos, ni pueden ser reducidos a la categoría económica de "factor trabajo" como un insumo más dentro de la función de producción.

Actualmente se ha formado un consenso en los centros académicos para afirmar que la fuerza de trabajo (capacidades físicas, psíquicas y mentales del trabajador que se ponen en acto en el proceso de trabajo) no es una mercancía. Los trabajadores en sus diversos niveles comienzan a ser considerados como sujetos, actores creadores de valor y de riqueza, colaboradores, prestadores de servicios que buscan una recompensa por su trabajo pero también un reconocimiento moral y simbólico. La orientación y el contenido del plan de estudios de esta Maestría se proponen avanzar en esa dirección.

Por esas razones el trabajo humano y la planificación y gestión de las relaciones de trabajo adquieren nuevamente centralidad. Esto se debe a que los problemas se han complejizado, la situación económica es inestable y muy vulnerable ante las crisis externas con repercusiones sobre el empleo y los ingresos. Ahora los asalariados tienen mayor nivel educativo generando mayores exigencias en cuanto a la calidad del trabajo y el empleo, y las organizaciones sindicales se han fortalecido y aumentan sus reivindicaciones, consolidando los derechos laborales.

El contexto macroeconómico de crisis genera otra demanda de profesionales

En el transcurso de las últimas tres décadas el país en general, y la región Nordeste en particular, experimentaron periodos irregulares de crecimiento económico así como varias crisis con importantes repercusiones sociales y políticas. Dichas crisis son de carácter estructural como resultado del agotamiento de un régimen de acumulación que, por diversas razones no logró asegurar de manera estable y sustentable un fuerte crecimiento económico que promovieran el desarrollo regional y local, basado en altas tasas de inversión, el incremento de la productividad, la reducción de los costos unitarios de producción, el mejoramiento de los estándares de calidad de los productos y servicios generados para ampliar sus partes del mercado. Por eso fue débil la creación de nuevos empleos productivos bien remunerados, registrados y protegidos por el sistema de seguridad social, con adecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo y un nivel de ingresos que estimulara la demanda interna.

Las políticas adoptadas durante el régimen de la convertibilidad (1991-2011) buscaron introducir fuertes cambios institucionales a dicha situación a partir de las privatizaciones, la apertura indiscriminada al comercio exterior, la atracción de capital extranjero pero sin imponer condiciones para su permanencia y localización, la desregulación de los mercados para que el libre juego de la oferta y la demanda asegurara la optimización de las decisiones, la reducción del peso y del papel del Estado en la economía, la privatización e introducción del régimen de capitalización en el sistema previsional, estimulando a las empresas más grandes y dinámicas para que introdujeran innovaciones tecnológicas y organizacionales para ser más competitivas, buscando insertar la economía argentina de otra manera dentro de la nueva división internacional del trabajo.

El resultado fue un régimen de acumulación más intensivo, una economía más concentrada y volátil fuertemente sujeta a las crisis financieras internacionales. El comercio exterior creció pero con un fuerte



déficit de la balanza comercial, la inflación fue controlada pero pagando el precio del cierre de empresas, y cuando el déficit público disminuyó fue debido esencialmente al aumento de la presión tributaria; creció fuertemente la productividad aparente del trabajo sin que aumentaran de manera proporcional las remuneraciones de los asalariados.

La creación de nuevos puestos de trabajo fue insuficiente, aumentó la informalidad y la precarización estimulando la emergencia de numerosos movimientos sociales contestatarios, disminuyeron los salarios reales de los trabajadores poco calificados y la distribución funcional del ingreso adoptó formas regresivas, todo lo cual actuó restrictivamente sobre la demanda global, generó numerosos conflictos laborales y sociales, incrementó la proporción de personas y familias por debajo de las líneas de pobreza y de indigencia y aceleró el deterioro de las condiciones y del medio ambiente de trabajo. La implosión y derrumbe del régimen de convertibilidad (fines de 2001) fue el fruto de la grave crisis económica, política y social que dicho modo de desarrollo engendró. Por esa causa la desocupación creció bajo todas sus formas alcanzando los máximos históricos en mayo del 2002.

Entre 2002 y 2015 se puso en práctica otro modelo de desarrollo, en varias etapas, que no estuvo exento de crisis.

Desde mediados de 2002 y hasta 2008, el régimen de acumulación estuvo basado en un "tipo de cambio real competitivo" (flexible y regulado por el BCRA) que impulsó un crecimiento elevado y sostenido del PBI y estimuló las exportaciones del sector primario aprovechando los altos precios internacionales de los "commodities" exportables permitiendo la aplicación de retenciones sin impedir la obtención de elevadas tasas de ganancia, así como la sustitución de importaciones industriales dando como resultados durante varios años consecutivos un saldo positivo de la balanza comercial y un aumento de las reservas en divisas.

Todo esto estuvo en el origen del rápido crecimiento del empleo y de la fuerte y rápida disminución del desempleo y del subempleo, así como una recuperación de los ingresos reales de los asalariados y cuentapropistas estimulando el consumo interno, pues produjo un cambio de los precios relativos a favor de los bienes transables. Esto fue posible gracias a la megadevaluación, la existencia de una reserva de mano de obra calificada, bajos salarios reales medidos en dólares, el aprovechamiento de la existencia de capacidad productiva ociosa que hizo aumentar la elasticidad empleo-producto sin que hubiera un fuerte incremento de las inversiones. La adopción de políticas laborales y sociales masivas contribuyó a compensar, pero parcialmente, los déficits alimentarios y de protección social de los sectores más desfavorecidos de la población.

Las organizaciones sindicales se fortalecieron debido al crecimiento de las tasas de afiliación y las reformas laborales, el fortalecimiento de la negociación colectiva, el apoyo brindado desde el Estado, aumentando su influencia a nivel de las empresas para mejorar el salario mínimo vital y móvil y demandar nuevos derechos en los procesos de negociación colectiva

Ante este cambio del modo de desarrollo, las empresas privadas, las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores y la administración pública en todos sus niveles, se enfrentaron a la necesidad de contar con una dotación suficiente de profesionales universitarios competentes -con las calificaciones profesionales necesarias y con una nueva orientación- para ocuparse de manera estable de la gestión de la fuerza de trabajo al nivel de las empresas y de las organizaciones del sector público en sus diversos niveles, de su formación y reconversión profesional, de promover el diálogo social y relaciones de trabajo más justas dentro de las empresas y organizaciones y para formular políticas laborales y sociales acordes con el nuevo régimen de acumulación.

Pero desde que se desata la crisis financiera internacional en 2007/2008 se inicia otra etapa pues se produjeron cambios en la política económica, caracterizados por la intensificación de la puja distributiva, conflictos sectoriales (con las grandes empresas del sector agropecuario exportador), una elevada y permanente inflación, caída de las inversiones directamente productivas, disminución de la inversión extranjera directa, incremento del gasto público y del déficit fiscal, débil crecimiento y estancamiento del crecimiento del PIB, reducción de las reservas por la fuga de divisas y una crisis del comercio exterior disminuyendo por primera vez el saldo comercial. Estos procesos, agravados por la "estancflación" brasileña y el menor crecimiento de la economía china, -fenómenos que todavía están vigentes en el momento de redactar el Proyecto-, explican un estancamiento económico y consiguientemente del empleo y la disminución de la tasa de actividad, una reducción del salario real, el aumento de la presión fiscal sobre los salarios así como tensiones en las relaciones de trabajo. Los tradicionales métodos de gestión de las relaciones de trabajo quedaron por esas causas seriamente cuestionados dado el fortalecimiento de los sindicatos, demandas laborales crecientes, las restricciones para incrementar los salarios y la nueva actitud del Estado.

Handwritten signature



Todo hace prever que nuevos cambios se van a introducir en los próximos años con el nuevo gobierno que asumió el 10/12/2015, y al modificar el modelo de desarrollo también se producirán cambios en la gestión de la fuerza de trabajo, tanto en el sector público como en el privado.

Probablemente se procurará fortalecer la disciplina, desalentar las huelgas, introducir reformas laborales para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, controlar el ausentismo, intensificar el trabajo y aumentar la productividad, mejorar la calidad, promoviendo la negociación a nivel de unidades económicas que deberían ser más competitivas. Los conflictos no se van a reducir al nivel salarial, sino que manifestarán una toma de conciencia sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y sus impactos sobre la salud, así como una demanda de mayor participación. Pero es importante tomar conciencia de que surgirán problemas y crisis que van a desafiar las competencias y los conocimientos de los maestrandos. La gestión de este nuevo panorama donde las crisis serán recurrentes, va a requerir de quienes se ocupen de la gestión de la fuerza de trabajo que hagan un esfuerzo de actualización, adaptación y perfeccionamiento de sus calificaciones y competencias.

La búsqueda de la competitividad de las empresas requiere una gestión participativa

Esta transición ya iniciada será impulsada por varios factores. Entre otros, el contexto de crisis recurrentes, la mundialización de la economía, el predominio de la economía financiera, el fortalecimiento de las actividades terciarias y de servicios y la reducción de la importancia del sector industrial, una competitividad exacerbada por la irrupción de nuevos países industriales, los procesos de deslocalización regional de actividades, lo cual genera incertidumbres y reestructuración de actividades, que repercuten sobre los niveles de empleo y hacen presión sobre los costos variables (básicamente el salario y la protección social).

Las políticas públicas y las centrales empresarias más lúcidas, buscarán construir fuentes genuinas de la competitividad, es decir introducir las innovaciones científicas y organizacionales para aumentar la productividad, reducir los costos de producción, alcanzar normas elevadas de calidad siguiendo los estándares internacionales, avanzar hacia producción flexible para adaptarse rápidamente a las demandas de innovación y de variedad por parte de los consumidores, cumplir en tiempo y forma los plazos de entrega, etc.

Pero no se podrá progresar en esa dirección ni hacer frente a esos desafíos si no se cuenta con directivos, gerentes, mandos medios que hayan accedido a una adecuada formación profesional para sacar provecho del uso de las nuevas tecnologías, sean capaces de trabajar con un margen de autonomía, de involucrarse en los objetivos de la empresa u organización y de establecer un diálogo para negociar lealmente con los trabajadores y sus representantes.

El desafío al cual se enfrenta la Maestría es el de contribuir a la formación de profesionales capaces de lograr esos objetivos y aumentar la competitividad de las empresas y organizaciones, pero sin despedir injustificadamente personal, ni reducir los salarios y beneficios sociales, ni perjudicar la salud de los trabajadores.

La creciente complejidad de los problemas requieren un enfoque interdisciplinario

Cada vez es mayor el número de variables que deben considerar los responsables de empresas y organismos públicos para anticipar y adoptar decisiones correctas de gestión sin generar conflictos laborales. Los numerosos problemas a resolver tienen diversas dimensiones, cuyo contenido desborda el campo de conocimientos incluidos específicamente en cada una de las disciplinas que se ocupan de la gestión de las relaciones de trabajo.

Por dicha causa, el contenido de la Carrera de Maestría de Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo, debe ser interdisciplinario: por los conocimientos a impartir, por la disciplina de los docentes, por los diplomas de origen de los maestrandos que facilitará el diálogo y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los maestrandos provenientes del sistema productivo, de la administración pública y sistema educativo.

El graduado incorporará conocimientos, competencias y herramientas esenciales para desarrollarse en instituciones de naturaleza diversa: empresas privadas, el sector público, cámaras patronales y organizaciones sindicales, organizaciones de la sociedad civil, entre otras.

Es menester que los conocimientos que se generan progresivamente en el marco del Programa articulen racionalmente las dimensiones económicas y sociales del trabajo y de la producción, evitando los tradicionales enfoques exclusivamente eficientistas, economicistas, tecnocráticos y reduccionistas que ya han sido cuestionados en el medio académico a causa de sus limitaciones, los costos económicos y sociales así como los conflictos laborales que generan.

Ho-fab



Lograr la eficiencia en cuanto a la gestión de la fuerza de trabajo y a la formulación de políticas laborales constituyen entonces dos herramientas valiosas para encarar las crisis, insertarse en los nuevos ciclos de expansión económica y programar al mismo tiempo la incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales dando lugar a nuevos procesos para incrementar la productividad, reducir los costos unitarios de producción, generar nuevos productos, lograr altas performances en materia de calidad, cumplir con los plazos de entrega pactados y de esa manera obtener rentabilidad y generar excedentes económicos que permitan restablecer las tasas de inversión, generar nuevos empleos dignos, registrados y con acceso a la protección social, incrementar los salarios reales, hacer más justa la distribución del ingreso y mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo para que no se deteriore la salud de los trabajadores.

De esta forma el graduado incorporará herramientas esenciales para desarrollarse en instituciones de naturaleza diversa: empresas privadas, el sector público, organizaciones sindicales, organizaciones de la sociedad civil, cámaras empresarias, entre otras.

El contenido de la propuesta

La Maestría se propone ofrecer conocimientos para desarrollar conocimientos teóricos y desarrollar las competencias técnico-profesionales de los maestrandos:

Conocimientos teóricos sobre:

- Economía del trabajo, sociología del trabajo, psicología del trabajo, derecho del trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo, nociones de ergonomía, factores de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Gestión de las remuneraciones, beneficios, ART, ANSES, AFIP y obras sociales
- Relaciones individuales y colectivas de trabajo.
- Gestión estratégica de las organizaciones y del personal.
- Impacto de las nuevas tecnologías.
- Responsabilidad social empresaria hacia dentro de la organización y sobre la sociedad. Protección del medio ambiente.

Competencias técnico-profesionales sobre diversos temas para comprender la dinámica inherente a las instituciones y actores que componen/regulan el mercado de trabajo:

- Utilizar diferentes metodologías para evaluar las necesidades de personal. Instaurar procesos de atracción, selección y reclutamiento de personal.
- Conocer diversas modalidades de contratación laboral, metodologías de inducción y socialización, capacitación, motivación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.
- Evaluar las implicaciones de diversas sanciones disciplinarias. La suspensión, la desvinculación y el despido.
- Evaluar las necesidades y límites de la subcontratación y la tercerización. Duración y configuración de la Jornada de trabajo, descansos y licencias.
- Aplicar políticas correctas relativas a pago de salarios, compensaciones y beneficios.
- Identificar y gestionar los programas, sistemas y herramientas informáticas más apropiadas para la gestión.
- Introducir nuevas formas de organización del trabajo: rotación entre diferentes puestos de trabajo, polivalencia, flexibilidad, trabajo en equipos, participación.
- Promover la negociación colectiva y la participación en la gestión.
- Prevenir los riesgos ocupacionales: control y mejoramiento de CyMAT y RPST para preservar la salud, higiene y seguridad de los trabajadores.
- Mantenerse actualizado en legislación vigente en materia de derecho laboral.
- Aplicar técnicas de negociación efectivas en la resolución de conflictos laborales.
- Conocer las formas de regulación e Inspección del Estado nacional y provincial en materia de trabajo y empleo.
- Planificar estratégicamente la gestión de la fuerza de trabajo.
- Identificar, evaluar y promover aquellos aspectos que favorecen compromisos sinérgicos con la organización, atendiendo a las características de la cultura organizacional-



Cambios en la demanda social y el funcionamiento del mercado de trabajo

Existe entonces a nivel regional una demanda social exigente de estos profesionales, que no puede ser cubierta adecuadamente y de manera espontánea en el corto plazo. Es todavía insuficiente el número de responsables a cargo de dichos puestos, que cuenten con conocimientos que integren la economía, el derecho, la sociología y las relaciones de trabajo con la gestión administrativa de la fuerza de trabajo

Partimos de la constatación de que en la región, con respecto a las necesidades y demandas, existe una escasez - en términos cuantitativos y cualitativos - de una oferta de profesionales universitarios con una formación académica de posgrado de alto nivel en las áreas de gestión del personal, relaciones de trabajo y formación profesional y desarrollo de la fuerza de trabajo, para desempeñarse en organizaciones del sector público, en empresas productivas de bienes y de servicios tanto en la economía de mercado como en la economía cooperativa y social.

Por otra parte, cabe señalar que los estudios de Maestría en el área de Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo con esta orientación son actualmente aún escasos o inexistentes en nuestra región. Sin embargo, en el transcurso de la última década se han creado cursos de post grado con este enfoque en varias Universidades Nacionales (Buenos Aires, La Matanza, Lomas de Zamora). Pero eso no existe todavía a nivel de la región Nordeste. Por otra parte se han creado numerosos cursos de posgrado en Derecho del trabajo y de la Seguridad social en universidades públicas y privadas.

Al mismo tiempo en Argentina, a nivel nacional, se ha ido incrementando progresivamente la cantidad de profesionales universitarios, docentes e investigadores de alto nivel que están en condiciones de poder brindar sus conocimientos y experiencia profesional a los graduados argentinos que deseen perfeccionar y complementar sus conocimientos siguiendo cursos de posgrado en esta materia. En el inicio se solicitará la cooperación de investigadores de Centros del CONICET y de otras universidades para completar la constitución del cuerpo docente, recabar material bibliográfico para asegurar el dictado de ciertos cursos y la dirección de los Trabajos Finales de Maestría a cargo de docentes con postgrados y doctorados.

Los emergentes de la experiencia previa

Finalmente, cabe destacar que resultó exitosa la experiencia de la Carrera de Especialización en Gestión de las Relaciones de Trabajo, la cual concluyó el desarrollo de su segunda cohorte en 2016. A la fecha han culminado el cursado de todas las materias 65 estudiantes (entre ambas cohortes), se han presentado 10 Trabajos Finales y se han defendido exitosamente 5 de los mismos, previéndose su incremento en el año 2017. Un grupo considerable ha manifestado interés en continuar sus estudios y acceder a los cursos de Maestría.

Por otra parte, la carrera de Licenciatura en Relaciones de Trabajo ha experimentado un considerable crecimiento. En los últimos cinco años su promedio de ingresantes ascendió a 200 alumnos, ya se han graduados de los diversos planes de estudios (Relaciones Industriales y Relaciones Laborales) 710 estudiantes y la mayoría de los graduados se desempeñan en su profesión. Ellos manifiestan sus necesidades y expectativas para continuar su formación a nivel de Postgrado.

Ante tal escenario de crecimiento de la disciplina, este proyecto de posgrado también impactaría en forma positiva en dos áreas. En primer término brindará una oportunidad formativa de excelencia para aquellos docentes e investigadores de las Relaciones del Trabajo de la Universidad y otras carreras de la Facultad de Ciencias Económicas. Es importante además señalar, el sustantivo aporte de esta carrera tanto a aquellos docentes en ejercicio como a quienes aspiren a incorporarse a la tarea docente, dada la escasa oferta de posgrado sobre ésta área temática.

Vinculado a lo primero, la profundización de las líneas de investigación desarrolladas alrededor de temas de la Gestión de las Relaciones del Trabajo, y la generación de nuevos espacios de investigación, constituirá un impacto relevante. Varios de los estudiantes que cursaron los estudios de la Carrera de Especialización ya se han integrado en dos proyectos de Investigación actualmente en ejecución.

- PID PI M003 (2015-19) – UNNE “Riesgos Psicosociales en el trabajo. Nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo, percepción de los trabajadores, e impacto en las empresas y organizaciones.” Director: Dr. Julio C. Neffa, Co-directora: Mgter. Mónica I. Cesana Bernasconi.
- PDTs CIN CONICET (2015-18) “los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención”. Director: Dra. Liliana Edith Ferrari, Co-director: Julio César Neffa.

En virtud de estos factores, que permiten identificar una demanda potencial, se ha programado crear la Carrera de Posgrado “Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones de Trabajo (MPyGRT).



3. CARGA HORARIA:

La carga horaria total de la Maestría será de setecientos treinta (730) horas reloj, de las cuales ciento sesenta (160) horas se imputarán a la elaboración del Trabajo Final.

La carga horaria total presencial, destinadas a cursos y talleres, será de quinientas setenta (570) horas, distribuidas en 339 teóricas y 231 prácticas.

En las horas presenciales dictadas se incluirán tres módulos destinados a la formación metodológica y al acompañamiento del proceso de producción del Trabajo Final, con una carga de noventa (90) horas presenciales.

4. DURACIÓN DE LA CARRERA EN AÑOS:

La carrera tendrá una duración de tres años. Los módulos que componen la carrera se dictarán en el transcurso de seis cuatrimestres.

5. TOTAL DE CRÉDITOS PROPUESTOS:

Según la reglamentación vigente corresponde a la Maestría un total de treinta y ocho (38) créditos académicos.

6. CUPO PREVISTO:

El programa comenzará a funcionar cuando se cuente con un mínimo de veintitrés (23) alumnos inscriptos y hasta un máximo de sesenta (60).

Al adjudicar las vacantes se dará prioridad al personal docente de la Facultad, a los funcionarios públicos que se desempeñen en el área, a los profesionales que tienen a su cargo tareas de gestión de la fuerza de trabajo en empresas y organizaciones y a los becarios de investigación de la UNNE o del CONICET. Con ese objetivo, el Consejo Directivo de la Facultad, establecerá en cada apertura de inscripción una reserva de vacantes, teniendo en cuenta la situación financiera del Programa. En las carreras de contenido interdisciplinario y las que admiten alumnos provenientes de distintas profesiones como en ese caso, así como los docentes, se deberá hacer atención a lograr la generalización de una concepción y un lenguaje común mínimo entre sus alumnos.

7. CRITERIOS, MECANISMOS Y REQUISITOS DE ADMISIÓN:

Para el proceso de admisión, la carrera adoptará los criterios y normas de la Facultad de Ciencias Económicas y la UNNE aplicables a todas las carreras de posgrado y que están especificados en la Resolución del Consejo Superior N° 1100/15 C.S

Podrán aspirar a la carrera de Maestría los graduados de carreras de grado de 4 años o más de duración, de esta Universidad o de otras Universidades públicas o privadas del país legalmente reconocidas, así como egresados de Universidades del exterior que cumplan con idénticos requisitos, y que reúnan los requisitos establecidos en la reglamentación correspondiente a cada carrera.

También podrán solicitar su admisión los graduados de instituciones oficiales argentinas de educación superior que posean títulos correspondientes a carreras de 4 años de duración o más.

Podrán solicitar su admisión como alumnos de la Carrera de Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo graduados preferentemente en alguna de las siguientes carreras: Economía, Administración, Contador Público Nacional, Relaciones de Trabajo, Relaciones Laborales, Sociología, Ciencia Política, Relaciones del Trabajo, Antropología, Historia, Psicología, Derecho, Ingeniería, Medicina, Arquitectura, Ciencias de la Educación, Trabajo Social, con un título universitario de grado de al menos cuatro años de duración, que esté debidamente reconocido.

Las autoridades de la Carrera podrán incorporar otros títulos a esta nómina y evaluarán en cada caso si corresponde aceptar las candidaturas de graduados de las demás facultades de la UNNE y de otras universidades, argentinas o extranjeras.

Los candidatos deberán certificar que poseen, o están en proceso de adquirir, el dominio de un idioma extranjero (preferentemente inglés, francés o portugués) para leer y comprender los textos que se recomienden durante la cursada y participar en eventos académicos.

En el caso de que los conocimientos en disciplinas e idiomas no fueran adecuados, o se constataran fuertes desniveles, se le indicará al postulante la necesidad de cumplir prerequisites -tales como materias o cursos de nivelación- definidos por la dirección de la Especialización que luego tendrán que acreditar debidamente.

Los alumnos extranjeros o con título emitido por una Universidad Extranjera, deberán cumplir con los requisitos establecidos por la normativa nacional vigente para el estudio de carreras de Posgrado. Para

La J. J. J.



los mismos, ni su condición de alumno de la carrera, ni el título de Magister que ésta otorgue, confieren derecho a la habilitación profesional ni ningún otro reconocimiento al título de grado de Universidades Extranjeras, circunstancia que se hará constar en el título.

Inscripción

Para inscribirse en la Carrera de Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo, los candidatos graduados deberán mantener previamente una entrevista personal con una Comisión de Admisión, integrada por el director, co-director y coordinador académico de la Maestría, donde se evaluarán la motivación, sus antecedentes académicos, el grado de comprensión de los problemas teórico- metodológicos que se plantean en el programa, el tiempo que podrá destinar al estudio, su capacidad para aprender y sus potencialidades de desarrollo. Luego de analizar los antecedentes y los resultados de la entrevista podrá proponer en un acta: la no admisión, la admisión directa como alumno de la Maestría o proponer el cursado y la aprobación (previa o concomitante) de una o varias materias de grado complementarias, cursos de idioma, o desarrollar un programa de lectura dirigida.

Podrán solicitar su admisión alumnos extranjeros con títulos similares emitidos por universidades extranjeras siempre que cumplan con los requisitos de convalidación de títulos para el estudio de carreras de posgrado. Pero el título otorgado a los graduados de la Maestría no le confiere automáticamente el derecho a la habilitación profesional.

Los/las postulantes deberán presentar:

- Formulario con la solicitud de admisión, un CV resumido y actualizado,
- Dos cartas de recomendación, dirigidas a la Dirección de la Maestría.
- Fotocopia autenticada del/los título/s,
- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.
- Cuatro fotografías de frente tamaño carnet.
- Breve fundamentación escrita de su motivación para cursar la Carrera, el interés por un área temática particular de la misma o, si es posible, por un sistema específico para desarrollarlo del Trabajo Final de Maestría.

8. CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DEL TÍTULO A OBTENER:

La Resolución N°1100/15 C.S., dictada el 16/12/2015, dispone que las carreras de postgrado de Maestría, tienen por objeto proporcionar una formación académica y/o profesional, profundizando el conocimiento teórico, metodológico, tecnológico, de gestión, o artístico, en función del estado de desarrollo correspondiente, a una disciplina, área interdisciplinaria o campo profesional de una o más profesiones. La formación incluye la realización de un Trabajo Final.

El diploma de Magister en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo se alcanza si se obtiene la aprobación de los diecinueve (19) módulos teórico-prácticos propuestos y el Trabajo Final de Maestría presentado, siguiendo las pautas establecidas en el Reglamento.

Los estudiantes maestrandos podrán obtener créditos y solicitar equivalencias correspondientes luego de cursar y aprobar actividades de postgrado de contenido y duración equivalentes en otras Universidades o centros académicos reconocidos, nacionales o extranjeros. El Comité Académico de la carrera, junto con el Director de la misma, establecerá el máximo de créditos reconocible en cada caso sobre el total establecido por el Plan de Estudios correspondiente, para el ciclo de materias y actividades presenciales.

Asistencia y Condiciones de Regularidad

Será obligatoria la asistencia a las clases, exámenes, trabajos de campo y cualquier otra actividad curricular que determine la Dirección y/o los docentes a cargo de los diferentes módulos, en las fechas, horarios y con las modalidades que en cada caso se establezcan.

Los cursantes deberán cumplir con una asistencia no inferior al 75% de las sesiones computable para cada uno de los Módulos, Talleres o cualquiera otra actividad que determine la Dirección de la Carrera. Aquellos cursantes que superen el 25% de la inasistencia, perderán su condición de regulares en los Módulos, Talleres, etc. que se encontrasen realizando.

La Dirección de la Carrera no realizará excepciones en el caso de pérdida de la regularidad, salvo que se justifique por causa de fuerza mayor o de enfermedad prolongada, estableciendo en ese caso las condiciones a cumplir para obtener la recuperación de la regularidad.

Hoypalop



Los alumnos que por razones justificadas hayan perdido su condición de alumnos regulares en una o varias actividades curriculares y que deseen proseguir sus estudios, podrán solicitar su reinscripción y rendir una prueba de evaluación recuperatoria sobre la totalidad del programa.

Cuando se registre la existencia de un periodo de un año sin haber cursado o aprobado ninguna actividad curricular de la Carrera, se considerará automáticamente perdida la regularidad en el Postgrado, pudiendo el interesado solicitar su readmisión.

El sistema de evaluación del aprendizaje de los alumnos, tendrá el rigor y exigencias propios de estudios de posgrado y estarán adecuadas al contenido de la actividad curricular; el temario y la metodología serán comunicadas formalmente por el docente a los alumnos al iniciar el dictado (pruebas escritas, trabajos monográficos individuales o en equipo, exposiciones orales, estudios de caso, fichas de lectura sobre la bibliografía señalada por el docente, etc.).

Los alumnos serán evaluados individualmente en cada módulo, con un puntaje de 1 a 10, según establecen las normas de la Universidad para los postgrados: la nota 6/10 (aprobado) es el mínimo aceptable para acreditar la actividad curricular. En caso de que al final de la cursada el alumno no logre la nota mínima de acreditación, ingresará al régimen de recuperación, según consta en el punto 16 de este proyecto de posgrado.

Las evaluaciones finales y las parciales deben ser individuales para que la producción sea identificable, pero sobre ciertos temas se estimulará el trabajo en equipo.

Por lo tanto, para acceder al título de Magíster en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo, el alumno deberá:

- Cumplir el porcentaje de asistencia mínimo por cada módulo.
- Aprobar la totalidad de los módulos y actividades propuestos,
- Presentar y aprobar un Trabajo Final de maestría,
- Cumplimentar los aspectos administrativos correspondientes a la carrera.
- No adeudar pagos ni otros compromisos financieros ante la Secretaría de Posgrado

9. PERFIL DEL GRADUADO:

Habida cuenta de los cambios a nivel de las empresas y del sector público provocados por el nuevo contexto económico-social, el perfil del graduado que se necesita es diferente al del profesional que predomina corrientemente, ya que la creciente complejidad de los problemas a resolver requieren un enfoque interdisciplinario que no predomina de manera generalizada en el campo universitario tradicional.

El egresado debe disponer de sólidos conocimientos académicos teóricos pero al mismo tiempo capacidades para hacer el análisis y proponer estudios e investigaciones que puedan contribuir a su resolución, formular programas y políticas laborales alternativas, promoverlas y evaluarlas, ya sea en el nivel de las empresas y organizaciones, como en el nivel meso y macroeconómico.

El egresado debe tener la capacidad para identificar los problemas laborales, manifiestos y latentes, jerarquizarlos en función de su importancia y aportar soluciones y resolver problemas. La formación debe incluir una perspectiva comparativa en el nivel nacional e internacional. Los egresados deben ser capaces de conocer y manejar las herramientas para acceder de manera autónoma a fuentes de documentación para seguir formándose y actualizándose, para comprender el significado y utilizar racionalmente las innovaciones tecnológicas y organizacionales susceptibles de transformar la estructura productiva de las empresas con su impacto sobre la fuerza de trabajo, así como las formas de organizar el empleo y de gestionar su fuerza de trabajo para evitar que la búsqueda de la eficiencia productiva genere efectos negativos sobre la condición humana.

Los egresados deberían poder orientarse hacia la gestión de la fuerza de trabajo en unidades productivas y organizaciones, a la formulación y evaluación de la política laboral en el sector público o hacia tareas de asesoramiento y consultoría requeridas por las asociaciones profesionales de empleadores y de trabajadores.

La Maestría se orienta a promover que los graduados adquieran las competencias profesionales para seguir aprendiendo, acceder a otras calificaciones y devenir polivalentes, tener la capacidad de adaptarse de manera flexible y rápida dentro de la estructura de la empresa o de la organización en función de las necesidades diferenciadas y cambiantes del mercado. Las posibilidades de reconversión y adaptación, de polyvalencia y de movilidad, dependerán directamente de la orientación, del contenido y del nivel de los conocimientos adquiridos.

En este marco, el egresado deberá adquirir y consolidar competencias formativas y actitudinales con capacidades técnicas que lo capacitan para:

Handwritten signature



- Conocer las bases teóricas de las Relaciones Laborales y entender la relación entre estas, las normas de trabajo y las políticas laborales, promoviendo la participación, y tomando en consideración los convenios internacionales del trabajo ratificados por el país,
- Conducir, planificar y gestionar estratégicamente el área de Personal, Relaciones Laborales o Recursos Humanos,
- Aplicar y velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de derecho laboral individual y colectivo, de seguridad social, así como la política salarial, de compensaciones y beneficios.
- Apoyar los procesos de negociación colectiva, y gestionar los conflictos laborales individuales y colectivos y negociarlos buscando una solución justa y equitativa,
- Velar por el cumplimiento de las normas en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la participación de todos los sectores de la organización en su prevención y reparación.
- Elaborar programas de capacitación y de formación permanente y de carrera profesional sin discriminación.

En este sentido resulta importante que dominen el manejo de sistemas informáticos aplicados a la gestión de la fuerza de trabajo y poseer la capacidad para definir qué sistema y que software son los más apropiados en función de los objetivos y resultados esperados, para adoptar una visión sistémica, que permita una gestión transparente y el acceso a la información.

La Carrera de Magister en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo propone integrar dos visiones respecto a la orientación de esta disciplina.

Por un lado, se propone vincular los contenidos transmitidos en la carrera de grado con las necesidades, demandas y desafíos que presenta actualmente el mundo del trabajo, teniendo en cuenta para ello las dimensiones del trabajo y el empleo desde una perspectiva histórica, económica, jurídica y social y considerando las expectativas y necesidades de los trabajadores, empleadores y el Estado, con el propósito de contribuir al mejoramiento del bienestar de la sociedad.

Por otra parte, la complejidad del trabajo y el empleo es uno de los temas de mayor interés en el campo del conocimiento de las ciencias sociales (que incluye la economía) en tanto que implica no sólo la inserción profesional de las personas, sino también su realización a nivel personal. La amplitud de esta problemática es diversa y sus abordajes teóricos y técnicos son múltiples, sin embargo, no siempre se considera el campo ético en la formación del profesional que actúa en el mundo laboral.

Resulta relevante generar un espacio integrado de reflexión y formación que contribuya al abordaje de estos dos paradigmas mencionados y el campo de la ética, que revisten un carácter central. Por ello se ha elaborado una propuesta que permita profundizar el campo de teorías y conocimientos empíricos de la gestión de las relaciones del trabajo, que derive en una ampliación de la capacitación profesional de los graduados que desean desempeñarse en el ámbito laboral.

La función del graduado dentro de las empresas y organizaciones, según sus conocimientos, calificaciones y competencias, constituye un factor de competitividad de las mismas y la base para el desarrollo personal de su fuerza de trabajo. Constituyen un elemento esencial para el logro de ambos objetivos sus conocimientos en materia de economía del trabajo, sociología del trabajo, derecho del trabajo y de la seguridad social, condiciones y medio ambiente de trabajo, gestión de la fuerza de trabajo (en materia de empleo, promociones, formación, organización del trabajo, remuneraciones), velando por su protección y seguridad social.

La Maestría propuesta es de carácter profesional es decir que se vincula específicamente con el fortalecimiento y consolidación de competencias propias de una profesión o un campo de aplicación profesional. Durante el proceso de formación se profundizará en competencias vinculadas con marcos teóricos disciplinares o multidisciplinares que amplían y cualifican las capacidades de desempeño en un campo de acción profesional específico.

La Maestría otorga grado académico, no así incumbencias profesionales, ni aumenta las otorgadas por el título de grado.

10. ESTRUCTURA CURRICULAR:

La carrera estará organizada en módulos, los cuales asimismo guardarán coherencia en tanto bloques curriculares anuales. El primer año del plan de estudios estará destinado a la familiarización, conocimiento y profundización de los principales elementos teóricos que hacen al contexto de la Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo. El segundo año abordará cuestiones de índole técnica/operativa de la GRT, enfocándose además en las nuevas tecnologías de GRT, a fin de fortalecer



el expertise profesional de los maestrandos. Estos dos años constituirán el ciclo básico. El tercer y último año constituye la etapa en la cual, además de dar continuidad a la formación teórico-práctica, se acompañará a los estudiantes en el proceso de producción de sus Trabajos Finales de Maestría.

10.1. Organización del plan de Estudios:

Cada año se dividirá en dos cuatrimestres, respetando el calendario académico de la Universidad y específicamente el de la Facultad de Ciencias Económicas. El alumno tendrá la posibilidad de culminar la Carrera de Maestría en un período de tres años con seis cuatrimestres.

Está previsto el inicio del dictado de esta carrera durante el primer cuatrimestre de 2018, en forma coincidente con el cronograma de actividades académicas que establezca en cada oportunidad la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad del Nordeste. Al comienzo de cada año se programarán las actividades académicas del mismo y se comunicarán a los maestrandos, teniendo en cuenta la estructura curricular que figura en el punto 10.2. Sin perjuicio de ello y de acuerdo con el desarrollo de la carrera podrá modificarse esta cantidad. Los módulos se dictarán en forma semanal y/o quincenal, siguiendo una secuencia y en fechas no coincidentes. Excepcionalmente, podrá alterarse la fecha de iniciación o de finalización de los módulos o de dictado de los módulos, cuando razones de fuerza mayor o de mejor ordenamiento académico lo justifiquen.

El dictado tomará en consideración la situación profesional de los alumnos admitidos. La Carrera se ha programado para dictarse en dos cohortes, a lo largo de seis años.

10.2. Distribución del total de Unidades de Actividad Académica según la estructura curricular adoptada

PRIMER AÑO

Sociología del Trabajo	30 HS	1° CUATRIMESTRE
Economía Laboral y Mercado de Trabajo	30 HS	
Evolución de la Estructura Económica y Social Argentina	30 HS	
Sociología de las Organizaciones	30 HS	2° CUATRIMESTRE
Cuestiones legales de las Relaciones del Trabajo	30 HS	
Metodología de la investigación. Teorías, hechos, interpretación	30 HS	

Total horas 1° año: 180 hs.

SEGUNDO AÑO

Programación y Gestión Estratégica de la Fuerza de Trabajo	30 HS	1° CUATRIMESTRE
Gestión Administrativa y Contable de las Relaciones del Trabajo.	30 HS	
Psicología del Trabajo	30 HS	
Formación Profesional, Calificaciones y Competencias	30 HS	2° CUATRIMESTRE
Condiciones y medio ambiente de trabajo	30 HS	
Negociación Colectiva y gestión de conflictos	30 HS	
Taller de elaboración de proyectos de investigación. Formulación de un estudio factible y pertinente.	30 HS	

Total horas 2° año: 210 hs.

TERCER AÑO

Taller II. Técnicas de recolección y análisis de datos: explicar, comprender, comunicar.	30 HS	1° CUATRIMESTRE
Planificación, implementación y evaluación de políticas laborales	30 HS	
Gestión de la Fuerza de Trabajo en el sector público	30 HS	
Seguridad social: eje de cobertura en las relaciones de trabajo.	30 HS	2° CUATRIMESTRE
Nuevas Tecnologías de Gestión aplicadas a la GFT.	30 HS	
Taller III: Escritura académica. Del proyecto al informe de investigación	30 HS	ANUAL

Total horas 3° año: 180 hs.

[Handwritten signature]

10.3. Presentación de las Unidades de Actividad Académica.

10.3.1 – Denominación: Sociología del Trabajo

Docente responsable: Dra. María Laura Henry

Docentes dictantes:

- Dra. María Laura Henry
- Dra. Valeria Ojeda

Carga horaria teórica: 20 horas.

Carga horaria práctica: 10 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

- Conocer el contexto histórico de surgimiento de la Sociología del Trabajo como rama específica e identificar las preocupaciones fundantes de la misma.
- Alcanzar un conocimiento básico de los conceptos, categorías y teorías más relevantes de la Sociología del Trabajo.
- Abordar determinadas problemáticas específicas que caen bajo la incumbencia de esta rama disciplinar y examinar su tratamiento desde distintos enfoques teóricos y autores.
- Identificar las principales problemáticas del trabajo y el empleo en el contexto argentino. Sopesar causas y consecuencias.
- Debatir los temas y conceptos propuestos por el programa con una mirada autónoma y desarrollar lecturas reflexivas de los textos asignados.

Modalidad: Curso teórico-práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

Unidad 1: El enfoque de la Sociología del Trabajo y su desarrollo en América Latina

- El trabajo como objeto: sus mutaciones históricas y su carácter socialmente construido. El trabajo bajo el modo de producción capitalista.
- Surgimiento y evolución de la Sociología del Trabajo. Preguntas y enfoques específicos de la disciplina La Sociología del Trabajo latinoamericana y argentina.

Unidad 2: Los grandes modelos de organización del proceso de trabajo

- Los dos modelos clásicos de referencia: el taylorismo y el fordismo. Los principios implícitos de la organización científica del trabajo. Las innovaciones del fordismo: cadena de montaje, producción en masa y consumo obrero.
- La "producción ligera" como nuevo modelo: rotación de puestos, enriquecimiento de tareas, grupos autónomos de producción y círculos de calidad. El caso del toyotismo. ¿Rupturas o continuidades con los modelos anteriores?
- El modelo de la especialización flexible: la nueva división del trabajo entre empresas: los distritos industriales y las redes y cadenas de subcontratación.

Unidad 3: Control y consentimiento en el trabajo

- El problema de la función directiva del capital: la diferencia entre trabajo y fuerza de trabajo. El enfoque de la Labour Process Theory. Fundamentos del control. Resistencia y consentimiento en los espacios laborales.
- Los nuevos dispositivos de subordinación: del control a la (auto)disciplina. El management y la adhesión a los objetivos de la organización. La perspectiva foucaultiana sobre el poder en los espacios laborales.

Unidad 4: Flexibilidad productiva y heterogeneización del trabajo y el empleo.

- Las consecuencias de la flexibilidad productiva sobre el trabajo: fragmentación, dualización y desregulación. Las estrategias de subcontratación, desverticalización y deslocalización de la producción en nuestra región.
- La actual heterogeneidad del trabajo desde una mirada latinoamericana: del trabajo "clásico" a los "otros trabajos". Informalidad y precarización del empleo.
- Trabajo independiente y parasubordinación. Los procesos de remercantilización del trabajo.

Actividades prácticas a desarrollar:

El curso se impartirá por medio de clases presenciales donde se hará un abordaje de las distintas unidades que comprende este programa. La organización de las clases buscará equilibrar adecuadamente



la exposición de los teóricos con la participación activa de los alumnos por medio de distintas actividades de tipo prácticas.

De esta forma, en la primera parte de cada encuentro el docente realizará una exposición de tipo teórica sobre los contenidos correspondientes a la clase, recorriendo los principales ejes de la temática consignada y haciendo referencia a la bibliografía del programa (la cual será indicada por anticipación para que hayan tenido oportunidad de leerla y llevar sus dudas a la clase).

La segunda mitad de cada encuentro se llevará adelante bajo una modalidad de tipo práctica, donde se solicitará una participación más activa de los alumnos con distintas actividades: exposición de temas y textos, análisis de artículos de prensa y otros materiales referidos a una temática específica, debates grupales, entre otras. Se propiciará que dichas actividades promuevan el intercambio de ideas, la reflexión crítica y la argumentación ordenada.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Como forma de evaluación, a lo largo del curso se solicitará a los alumnos la confección de trabajos prácticos domiciliarios. Con ello se buscará promover una mejor comprensión de los textos, la abstracción de ideas y el afianzamiento de los conceptos discutidos en clase.

La evaluación final consistirá en un trabajo escrito integrador (domiciliario) en torno a alguna de las unidades del programa. El mismo sintetizará las hipótesis y argumentos de los autores y presentará las principales contribuciones de la literatura consultada así como sus puntos de discusión. Asimismo, se pedirá al alumno que dicho Trabajo Final incluya algún insumo (nuevos textos, artículos de prensa, informes, etc.) de búsqueda personal y que complementen la bibliografía del curso.

Se tendrá en cuenta asimismo la asistencia a clase, debiendo cumplirse la cantidad de asistencias mínimas exigidas por el reglamento vigente en la UNNE para aprobar el curso.

Bibliografía propuesta:

Bibliografía obligatoria:

- Carrillo, J. y Novick, M. (2006) "Eslabonamientos productivos globales y actores locales. Debates y experiencias en América Latina", en De la Garza, E. (coord.) Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques, Anthropos-UAM, México.
- Coriat, Benjamin (1993) "Taylor, Ford y Ohno. Nuevos desarrollos en el análisis del ohnismo", Revista Estudios del trabajo, nro. 7, pp. 3-41.
- De la Garza Toledo, E. (2011) "La revitalización del debate del proceso de trabajo", Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho, Año 16, no 26, pp. 7-35.
- De la Garza Toledo, E. (2016) "Los estudios laborales en América Latina antes de la consolidación del neoliberalismo", en De la Garza Toledo, E. (ed.) Los Estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas. Barcelona: Anthropos Editorial; México: Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.
- De la Garza, E. (2000) "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en De La Garza Toledo (Coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica, México.
- Henry, M. L. (2012) "Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo independiente y el trabajo subordinado en contextos de tercerización productiva". Ponencia presentada en las VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5, 6 y 7 de diciembre, La Plata.
- Iranzo, C. y Richter, J. (2012) "Las implicaciones de la subcontratación laboral", en Celis Ospina, J.C. La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales, CLACSO- Escuela Nacional Sindical, Medellín.
- Lahera Sánchez, A. (2004), "La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo", Revista española de investigaciones sociológicas, nº 106, pp. 63-102.
- Neffa, J. C. (1990) Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford. Ed. CREDAL-URA Nº 111 au CNRS y Editorial Humanitas, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (2003); El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Ed. Lumen Humanitas, Buenos Aires. Primera y segunda parte.



Bibliografía complementaria:

- Barrios Graziani, L. (2008). "El debate sobre el proceso de trabajo: balance de una discusión", Observatorio Laboral, 1 (2), pp. 65-78.
- Becattini, G. (2002): "Del distrito industrial marshalliano a la teoría del distrito contemporánea. Una breve reconstrucción crítica", Investigaciones Regionales, nro.1, pp. 9-32.
- Carrillo, J. (1994) "La experiencia latinoamericana del justo a tiempo y el control total de la calidad", Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 1, núm. 1, pp. 193-217.
- De la Garza, E. (2005) "Antiguas y nuevas formas de subcontratación", en AAVV, Relaciones triangulares de trabajo, Fundación Ebert Friedrich, México.
- Hirata, H. y Zariffian, P. (2007) "El concepto de trabajo", Revista de Trabajo, Nueva Época, Año 3 N° 4, pp. 33-36.
- Méda, D. (2007) "¿Qué sabemos sobre el trabajo?", Revista de Trabajo, Año 3 No. 4, pp.17- 32.
- Montes Cató, J. (2008) "Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control", Documento de Trabajo n° 3, Poder y Trabajo Editores, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (2009) "Sector informal, precariedad, trabajo no registrado", Ponencia presentada en el 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 5, 6 y 7 de Agosto, Buenos Aires.

10.3.2 – Denominación: Economía Laboral y Mercado de Trabajo

Docente responsable: Dr. Julio César Neffa

Docentes dictantes:

- Dr. Julio César Neffa

Carga horaria teórica: 30 horas.

Carga horaria práctica: 0 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

- Presentar herramientas que permitan el manejo de los principales conceptos y definiciones relacionados a la temática específica del curso.
- Profundizar el conocimiento de las principales teorías económicas sobre el mercado de trabajo.
- Analizar la estructura y evolución del mercado de trabajo en la Argentina e indagar sobre los principales problemas cuantitativos y cualitativos que lo caracterizan
- Identificar los componentes macroeconómicos, institucionales, políticas globales y específicas de las políticas de empleo. Políticas activas y pasivas formuladas e implementadas en Argentina y su evaluación.
- Indagar –en perspectiva comparada- sobre las políticas de empleo en EE.UU., varios países de Europa (Gran Bretaña, Holanda, Francia) y América Latina.

Modalidad: Curso teórico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

Unidad 1: Conceptos y definiciones

Nociones básicas de Economía del Trabajo. Actividad, empleo y desempleo. Principales fuentes estadísticas. Información Censal. La EPH puntual y continua.

Unidad 2: Teorías económicas sobre el mercado de trabajo

Los enfoques Neoclásicos (ortodoxos, capital humano, teoría de la búsqueda), Marx, Keynes y los neo-Keynesianos. Teorías Institucionalistas: regulación, segmentación, convenciones.

Unidad 3: Estructura y funcionamiento del mercado de trabajo en Argentina

Modelos de crecimiento y empleo a lo largo de la historia económica y social argentina. Análisis y diagnóstico.

Desequilibrios cuantitativos en el mercado de trabajo. Diversas modalidades de desempleo. Dimensiones cualitativas: escasez de fuerza de trabajo calificada y sobre-educación. Informalidad, empleo/trabajo no registrado, empleos precarios. Sectores y categorías más vulnerables: jóvenes, mujeres con responsabilidades familiares, migrantes.

Unidad 4: Políticas de empleo.

Políticas pasivas y activas. Tipología. Las diversas dimensiones. Empleo desempleo y políticas de empleo: comparación EEUU, Europa y América Latina. La "flexibilidad". Alternativas en materia de



políticas públicas de empleo. Políticas de empleo adoptadas durante el régimen de la convertibilidad. Políticas de empleo adoptadas durante la post convertibilidad. Evaluación.

Actividades prácticas a desarrollar:

No corresponde.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

La cátedra expondrá en cada clase los temas del programa, y a continuación se estimularán las preguntas y los comentarios.

Los alumnos deberán redactar personalmente en sus domicilios textos respondiendo a preguntas relativas a cada una de las unidades temáticas recurriendo a la bibliografía que se indicará. En el caso de que el contenido sea insuficiente se propondrá un trabajo recuperatorio. El objetivo a alcanzar es que todos los alumnos adquieran conocimientos suficientes sobre todos los puntos del programa.

Bibliografía propuesta:

- Albano, Julieta y Salas, Julieta M.A.: La inversión en capital humano: sus efectos sobre las retribuciones, en: : Neffa Julio César (2007) (Dir.), Julieta Albano, Ramiro López Ghio, Pablo E. Pérez, Julieta Salas y Fernando Toledo: "Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II.- Neoclásicos y nuevos keynesianos", Fondo de Cultura Económica y CEIL PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 2007, pp. 21-92. ISBN 978-950-557-710-1.
- BECCARIA L. (2004), "Reformas estructurales, convertibilidad y mercado de trabajo" en Boyer Robert y Neffa Julio César, La economía argentina y sus crisis: visiones institucionalistas y regulacionistas, Buenos Aires, Miño y Dávila SRL/CEIL-PIETTE-CONICET.
- BECKER, G. (1983), El capital humano, Madrid, Alianza Universidad.
- Berasuela, Ana Cecilia, Eugenio Biafore, Julio César Neffa y Verónica Wahlberg: "LAS PRINCIPALES REFORMAS DE LA RELACION SALARIAL OPERADAS DURANTE EL PERIODO 2002-2009". Documento de Trabajo N° 3, PICT 2383/06, Ed. CEIL-PIETTE del CONICET, Buenos Aires, ISSN 1853-0257.
- Bertranou, F. M., Casanova, L., & Sarabia, M. (2013). Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012. OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_228606.pdf
- Brizuela, S. R., & Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. Revista de Trabajo Nueva Época, 4(6).
- CANITROT A., DIAZ R. MONZA A. BOUR J. L., REBORATTI L., GOLDIN A., GALLART M.A. (1995), Libro Blanco sobre el empleo en la Argentina, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- CHARMES, JACQUES: El empleo en el sector informal. Su integración a las estructuras económicas, Capítulo introductorio de Julio C. Neffa. "El empleo en las actividades del sector informal ¿Un mal menor necesario o una panacea?" Ed. PRONATTE/SECYT, PIETTE/CONICET, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas, Bs.As., 1992, 107 págs..
- GÁRRIZ, A. MÉDICI, F., PANIGO, D. T., & DI GIOVAMBATTISTA, A. P. (2012). Trabajadores Pobres en Argentina. Serie Empleo, desempleo & Políticas de Empleo. CEIL-PIETTE, CONICET. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/07/edpe12.pdf>
- GAUTIÉ JÉRÔME, Neffa, Julio César Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos, Lumen/Trabajo y Sociedad/PIETTE, Bs. As., 560 pags.
- González, M., & Bonofiglio, N. (2004). Evidencias sobre el deterioro de la calidad del empleo en la Argentina. Cuaderno del CEPED, (8).
- INDEC (2015), Encuesta Permanente de Hogares. Mercado de trabajo, principales indicadores. Resultados del tercer trimestre de 2015. http://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_3trim15.pdf
- LINDENBOIM, Javier (Compilador) (2008), Trabajo ingresos y políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el siglo XXI, EUDEBA, Buenos Aires, ISBN 978-950-1643-7.
- Lindenboim, Javier, comp., Trabajo ingresos y políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el siglo XXI, EUDEBA, Buenos Aires, ISBN 978-95016-43-7.
- López Ghio, Ramiro, Teoría de la búsqueda de empleo, en: Neffa Julio César (2007) (Dir.), Julieta Albano, Ramiro López Ghio, Pablo E. Pérez, Julieta Salas y Fernando Toledo: "Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II.- Neoclásicos y nuevos keynesianos", Fondo de Cultura Económica y CEIL PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 2007, pp. 21-92. ISBN 978-950-557-710-1.



- MARSHALL A. (1998), "Empleo en la Argentina, 1991-1997. ¿Nuevas pautas de comportamiento después de la liberalización económica?", Equipo Técnico Multidisciplinario, Santiago de Chile, OIT.
- MONZA A. (2002), Los dilemas de la política de empleo en la coyuntura argentina actual, Colección: Diagnósticos y Propuestas 2, Buenos Aires, Fundación OSDE-CIEPP, 95 p.
- NEFFA Julio César (coord.), Mariano Félix, Demian Panigo y Pablo E. Pérez (2006) "Teorías Económicas sobre el Mercado de Trabajo I: Keynesianos y Marxistas, Ed. Fondo de Cultura Económica, CEIL PIETTE del CONICET y Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- NEFFA Julio C. (2008), "Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo", en: Eymard-Duvernay, Francois, Neffa, Julio C., Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III. Análisis institucionalistas. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica y CEIL-PIETTE-CONICET. pp. 139-206. ISBN 978-950-557-739-2.
- Neffa Julio César (2008): dir., Battistuzzi, Agustina, Del Bono, Cecilia et al. (2008), "El Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados: antecedentes históricos, características y objetivos. Evaluación provisoria". Neffa, Julio C., Desempleo, pobreza y políticas sociales. Fortalezas y debilidades del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. Buenos Aires, 2008. Miño y Dávila, CEIL-PIETTE del CONICET, Trabajo y Sociedad, pp. 73-185. ISBN 978-84-96571-89-1.
- NEFFA Julio César, "La teoría económica neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado de trabajo", en: Neffa Julio César (2007) (Dir.), Julieta Albano, Ramiro López Ghio, Pablo E. Pérez, Julieta Salas y Fernando Toledo: "Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II.- Neoclásicos y nuevos keynesianos", Fondo de Cultura Económica y CEIL PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 2007, pp. 21-92. ISBN 978-950-557-710-1.
- Neffa Julio César, Persia, Juliana, Bustos, Juan Martín, Oliveri, María Laura: Evolución del mercado de trabajo y de la estructura del empleo en la Provincia de Buenos Aires desde la convertibilidad (1991-2009), en Cuestiones de Sociología, Departamento de Sociología, de la FAHCE, de la UNLP, 1668-1584,
- NEFFA Julio César: Cambios en las formas institucionales, la relación salarial y políticas de empleo, luego de la crisis, Capítulo 11 en: Robert Boyer y Julio César Neffa (Coords.), Salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo. La experiencia argentina, Ed. Miño y Dávila, CEIL-PIETTE del CONICET, Trabajo y Sociedad, Institut CDC pour la Recherche, Buenos Aires. pp. 263-307. ISBN 978-84-96571-57-0.
- Neffa, Julio César y Panigo Demian (2009), "El mercado de trabajo argentino en el nuevo modo de desarrollo", en El presente como futuro. El Camino iniciado en el 2003 desde una perspectiva económica, con Presentación de Juan Manuel Abal Medina, GREENaP, Buenos Aires, 2010.
- Neffa, Julio C. (2008), "El estudio del mercado de trabajo desde la teoría de la regulación". Eymard-Duvernay, Francois, Neffa, Julio C., Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III. Análisis institucionalistas. Buenos Aires. 2008. Fondo de Cultura Económica y CEIL-PIETTE del CONICET. pp. 207-304. ISBN 978-950-557-739-2.
- Neffa, Julio César (2004): La forma institucional, relación salarial y su evolución en Argentina desde una perspectiva de largo plazo, en Robert Boyer y Julio César Neffa, La economía Argentina y su crisis, editado por Miño y Dávila, Asociación Trabajo y Sociedad y CEIL PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 2004.
- Neffa, Julio César (2004): La forma institucional, relación salarial y su evolución en Argentina desde una perspectiva de largo plazo, en Robert Boyer y Julio César Neffa, La economía Argentina y su crisis, editado por Miño y Dávila, Asociación Trabajo y Sociedad y CEIL PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 2004.
- Neffa, Julio César (2008), Macroeconomía, instituciones y normas como determinantes y condicionantes de las políticas de empleo, Cap. 7, en Javier Lindenboim, (Compilador), Trabajo ingresos y políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el siglo XXI, EUDEBA, Buenos Aires, ISBN 978-950-1643-7.
- Neffa, Julio César (2011) "Políticas de empleo: una visión sintética de largo plazo (1989-2011)". Voces del Plan Fénix. Año 2 (Nº6) junio.
- Neffa, Julio César (2011): Aportes para comprender la lógica de generación del empleo precario, en Andrea del Bono y German Quaranta, (Comps.) Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina. Ed. Ciccus, y CEIL PIETTE, Buenos Aires.



- Neffa, Julio César (2012) “La evolución de la relación salarial durante la post convertibilidad”, *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*. N° 11, Edición especial sobre « Les capitalisme en Amérique latine. De l'économique au politique ».
- Neffa, Julio César, con la colaboración de Pablo Trucco y María Laura Oliveri “LA CRISIS DE LA RELACION SALARIAL: NATURALEZA Y SIGNIFICACION DEL TRABAJO PRECARIO Y DEL TRABAJO NO REGISTRADO”. Documento de Trabajo N° 1, PICT 2383/06, Ed. CEIL-PIETTE del CONICET, Buenos Aires, ISSN 1853-0257. Disponible en PICT 2383/06 <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/revistas/empleo.html>
- Neffa, Julio César, dir, Battistuzzi, Agustina, Del Bono, Cecilia, Des Champs, et al. (2008), *Desempleo, pobreza y políticas sociales. Fortalezas y debilidades del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados*. Buenos Aires: Ed. Miño y Dávila, CEIL-PIETTE del CONICET, Trabajo y Sociedad. 192 p. ISBN 978-84-96571-89-1.
- Neffa, Julio César, La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario, en
- Neffa, Julio César, Naturaleza y significación del trabajo/empleo precario, en Busso, Mariana y Pérez, Pablo (Comps.) ¿La corrosión del trabajo? Estudios sobre informalidad y precariedad laboral en la Argentina contemporánea, Ed. CEIL-PIETTE, Trabajo y sociedad, Miño y Dávila, Buenos Aires, 2010.
- Neffa, Julio César; Panigo, Demian T.; Pérez, Pablo E., Persia, Juliana (2014) *Actividad, empleo y desempleo: Conceptos y definiciones*. (4° edición revisada) Buenos Aires: CEIL –CONICET. 104 págs.
- Neffa, Julio César: Capítulo introductorio a la Sesión conjunta de las Academias Nacionales de Ciencias Económicas y de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, sobre “La Flexibilidad en el mercado de trabajo. ¿Un conflicto entre equidad y eficiencia? La vigencia de los actuales institutos laborales en un modelo de relaciones laborales para el siglo XXI. La Ley, Buenos Aires, 2006.
- Neffa, Julio César: El trabajo no registrado como modalidad límite de precariedad, en: Busso, Mariana y Pérez, Pablo (Comps.) ¿La corrosión del trabajo? Estudios sobre informalidad y precariedad laboral en la Argentina contemporánea, Ed. CEIL-PIETTE, Trabajo y sociedad, Miño y Dávila, Buenos Aires, 2010
- OIT (2015). *Panorama Laboral 2015. América Latina y el Caribe*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/rolima/documents/publication/wcms_435169.pdf
- Pérez, P. (2007). El desempleo de los jóvenes en Argentina. Seis hipótesis en busca de una explicación. *Revista Estudios del Trabajo*, 34, 79-116. <http://www.aset.org.ar/docs/Perez%2034.pdf>
- PÉREZ, P., SALLER, G., & PANIGO, D. (2003). ¿Trabajadores pobres o pobres trabajadores? El caso argentino 1998-2002. In 6to Congreso Nacional de Estudios de Trabajo (ASET).
- ROFFMAN, A. (1997), *Convertibilidad y desocupación en la Argentina de los '90: análisis de una relación inseparable*, Buenos Aires, CEA.
- Thurow, L. (1983): “Un modelo de competencia por los puestos de trabajo”, en Piore, M. (Comp.), *Paro e inflación*, Alianza Universidad, Madrid.
- TOKMAN V. E.(2004), *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, Fondo de Cultura Económica.

10.3.3 – Denominación: Evolución de la estructura económica y social argentina

Docente responsable: Dr. Pablo Chena

Docentes dictantes:

- Dr. Pablo Chena
- Dr. Leandro Moglia

Carga horaria teórica: 30 horas.

Carga horaria práctica: 0 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

- Entender las relaciones laborales en el contexto económico latinoamericano
- Presentar la evolución de la estructura económica y social argentina, a partir de las principales etapas político-económicas que atravesó el país.



- Estudiar la interrelación entre la estructura económica y el mercado de trabajo, explorando los efectos de las principales variables productivas y financieras sobre las condiciones salariales y laborales.
- Analizar las relaciones laborales en la Argentina de la Convertibilidad y de la post-Convertibilidad.

Modalidad: Curso teórico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos: Unidad 1: Las grandes transformaciones del capitalismo en el siglo XX y su impacto sobre las relaciones laborales.

Las sociedades y los sistemas económicos. El mercado autorregulado y el trabajo como mercancía. Las relaciones laborales en la edad de oro del capitalismo. El neoliberalismo, su lógica de funcionamiento y las condiciones de trabajo.

Unidad 2. El modelo agroexportador en la Argentina y la transición al proyecto de industrialización nacional (1880-1945)

La constitución del régimen político. Población e inmigración. El rol de Inglaterra en el proceso de capitalización de la Argentina. La cuestión social. Primera guerra mundial y su impacto económico.

La situación política en la década del treinta. Los efectos de la crisis de 1929 en la economía nacional. La nueva intervención del Estado en la economía. El impacto económico y social de la segunda guerra mundial

Unidad 3: La política económica del peronismo: transformaciones sociales y económicas (1946-1958).

El origen del Peronismo. La nueva política social y económica. Los planes Quinquenales y los mecanismos de redistribución del ingreso. Evolución de los sectores productivos. La caída de Perón. La política económica de la Revolución Libertadora. El Informe y el Plan Prebisch.

Unidad 4: Inestabilidad política y económica en Argentina. (1958-1966)

Las dificultades políticas, los problemas sectoriales, la puja distributiva y los ciclos económicos. El desarrollismo: conceptos fundamentales del programa de política económica de Frondizi. El gobierno de Arturo Illia y su estrategia de estabilización y crecimiento.

Unidad 5. El Estado Burocrático Autoritario y el regreso del Peronismo. (1966-1976)

El Estado Burocrático Autoritario y la "Revolución Argentina". Los problemas sociales, el rol del sindicalismo y los partidos políticos. La doctrina de la seguridad nacional. La política económica. La vuelta de Perón. El Plan Trienal. El Rodrigazo. La evolución de los sectores económicos. Transformaciones en la industria.

Unidad 6. El Proceso Militar (1976-1983): deuda externa, desarticulación de los sectores productivos y crisis social.

El Plan Martínez de Hoz. La crisis económica. Origen y evolución de la deuda externa. Las crisis de deuda de los años 1980 y sus consecuencias sociales. La evolución de los sectores económicos. La desindustrialización y los grupos económicos. El sector agrario.

Unidad 7: El retorno de la democracia: El peso de la deuda externa y la inflación.

El retorno democrático condicionado. La deuda externa. Evolución de la estructura sectorial del PBI. Características del comercio exterior. El Balance de Pagos. Los planes de estabilización de los años ochenta. La hiperinflación. El accionar del capital concentrado.

Unidad 8: El régimen de Convertibilidad y la crisis del Neoliberalismo

La lógica del neoliberalismo. El proceso de privatizaciones. Los cambios en la regulación económica. La reestructuración de la deuda externa. La reforma de la seguridad social. El déficit fiscal. La fuga de capitales. La precarización laboral y el desempleo. Volatilidad económica y la crisis de 2001-2002. Los movimientos populares.

Unidad 9: La post- Convertibilidad

La devaluación y sus efectos sociales. El modelo de tipo de cambio alto y competitivo. La renegociación de la deuda externa. El nuevo modelo productivo surgido a partir de 2003: continuidades y rupturas en



cuanto a la estructura económica previa. La distribución del ingreso. Los cambios en las condiciones laborales.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Se propone un seguimiento continuo del proceso de aprendizaje de los alumnos a través de diferentes instancias que incluyen trabajos grupales y exámenes parciales domiciliarios

Trabajos grupales

Esta instancia tiene como objetivo que los alumnos se familiaricen con las herramientas básicas del análisis económico y con la bibliografía trabajada en clase. Primordialmente, los temas estarán relacionados con problemas económicos concretos que los estudiantes deberán resolver con los elementos teórico-conceptuales estudiados durante el curso.

Exámenes parciales domiciliarios

Se prevén dos evaluaciones parciales que incluyen preguntas teóricas respecto de los contenidos del curso, con sus correspondientes exámenes de recuperatorio si así fuese necesario. Los exámenes tendrán la modalidad domiciliaria con el objeto de dedicar las horas de cursada a avanzar en los contenidos propuestos.

Bibliografía propuesta:

Obligatoria

- Basualdo, E (2006), Estudios de historia económica argentina: Desde mediados del siglo XX a la actualidad, 1ra edición, Siglo XXI Editores Argentina, Buenos Aires, capítulo 4 y 5.
- Chena, Pablo Ignacio, "La heterogeneidad estructural vista desde tres teorías alternativas: el caso de Argentina", Revista Comercio Exterior, Banco de Desarrollo y Comercio Exterior de México, vol. 60 N° 2, México D.F.
- Diamand, M. (1973); Doctrinas Económicas, Desarrollo e Independencia, Buenos Aires, Editorial Paidós, capítulos 5 y 6
- Ferrer, A. (2008). La economía argentina, desde sus orígenes hasta principios del siglo XXI. Buenos Aires, FCE.
- Neffa, J. C., Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996), EUDEBA/PIETTE/Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- O'Donnell, G. (1982). El estado burocrático autoritario, 1966-1973. Buenos Aires, Paidós.
- Peralta Ramos, M. (2007). La economía política Argentina: poder y clases sociales, fondo de cultura económica, Buenos Aires, capítulo 6
- Panigo D y P. Chena (2011), "Del neo-mercantilismo al tipo de cambio múltiple para el desarrollo. Los dos modelos de la post-Convertibilidad" en Chena, Pablo; Panigo, Demian y Crovetto, Norberto (comps.), Ensayos en honor a Marcelo Diamand. Las raíces del nuevo modelo de desarrollo argentino y del pensamiento económico nacional, Buenos Aires, CEIL-PIETTE / Universidad Nacional de Moreno / Miño y Dávila.
- Rapoport, M. (2005), Historia económica, política y social de la Argentina (1880-2003). Buenos Aires, Ariel. Capítulos I y II
- Schvarzer, J. (1996). La industria que supimos conseguir. Buenos Aires, Planeta.

Optativa

- Boyer R. (2007). Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación, Miño y Dávila. Buenos Aires, pag 65-72.
- Boyer R. y J.C. Neffa, "¿Se abre una nueva era para la economía argentina?: un análisis de las transformaciones estructurales después de la crisis de la convertibilidad" en Boyer R. y J.C. Neffa (coordinadores) Salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo. La experiencia argentina, CEIL PIETTE – Institut CDC Pou la recherche, Buenos Aires.
- Calcagno, Eric A. y Calcagno, Eric, "Siempre habrá desigualdades porque están en la naturaleza humana; lo importante es que disminuya la pobreza", en El Universo Neoliberal, Capítulo 9, pp.185-214
- Chena, Pablo (2012) "La política monetaria como mecanismo de distribución del ingreso. Una comparación entre la Argentina de la Convertibilidad y la Post Convertibilidad", en Más allá del individuo. Clases sociales, transformaciones económicas y políticas estatales en la Argentina contemporánea, Editorial el Colectivo, Buenos Aires.
- Deleuze, G. (1999), "post scriptum sobre las sociedades de control", en Conversaciones (1972-1990), Pre-textos, Valencia.



- Neffa, J. C. (2010), "La transición desde la convertibilidad a la tasa de cambio real competitivo. Modelos productivos y sus impactos sobre la relación salarial. Reflexiones a partir del caso argentino", en Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (Coords.), Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal. Ed. CLACSO, CEIL-PIETTE y otros, Buenos Aires.
- Neffa J., Battistini O., Panigo D y Pérez P.. Exclusión social en el Mercado de Trabajo. El caso de Argentina. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) - Fundación Ford, 171 pag., Santiago de Chile. 1999.
- Notcheff, H., "Observaciones sobre la relación entre salario y empleo", en El Trabajo y la Política en la Argentina a fin de siglo, Lozano, C. (comp.), EUDEBA, 1999.
- Polanyi K. (2011), La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo, fondo de cultura económica, México. Capítulos IV, V, VI, XII.
- Pérez, P. y Chena P. "Salarios, precios y desempleo", en Teoría y Política macroeconómica. Aplicaciones a la Economía argentina. Edulp, 2007.
- Sabato, J. La clase dominante en la Argentina moderna. Formación y características, Buenos Aires, Cisea-Grupo Editor Latinoamericano, 1988.

10.3.4 – Denominación: Sociología de las Organizaciones

Docente responsable: Dr. Hugo Daniel Ojeda

Docentes dictantes:

- Dr. Hugo Daniel Ojeda

Carga horaria teórica: 15 horas.

Carga horaria práctica: 15 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

Los objetivos de esta asignatura son la formación, el aprendizaje de conocimientos teóricos y de la forma de aplicarlos al análisis y transformación de las organizaciones. En concreto, los siguientes:

- Facilitar una aproximación sistemática a los conocimientos fundamentales, teóricos y prácticos, sobre la perspectiva sociológica acerca de las organizaciones.
- Proveer y desarrollar métodos y técnicas para analizar cómo se estructuran, comportan y funcionan las organizaciones.
- Proveer y desarrollar métodos para la gestión del cambio y transformación de las organizaciones.

Modalidad: Curso teórico-práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

Los segmentos de esta asignatura serán los siguientes:

1. La sociología y las organizaciones. Revisión histórica del desarrollo del pensamiento sociológico con foco en las organizaciones. La contribución de los clásicos de la Sociología en el siglo XIX y XX. Marx, Weber, Merton, Parsons, Luhmann, Habermas, entre otros.
2. Escuelas del pensamiento sociológico sobre organizaciones. La escuela francesa: Michel Crozier. El Neoinstitucionalismo de Powell y DiMaggio. Organizaciones y Teoría de la Complejidad. Estudios Críticos de la Administración.
3. Diagnóstico organizacional. Dimensiones para el análisis. Contextos y Estrategia. Estructura. Cultura y Clima. Individuos y Grupos. Tecnología. Cambio. Poder.
4. Métodos y técnicas. Mecanismos y herramientas para el diagnóstico organizacional. Encuestas, Entrevistas, Focus Groups, Análisis de Contenido. Análisis de indicadores y métricas organizacionales.

Actividades prácticas a desarrollar:

La asignatura incluirá tanto la presentación expositiva de contenidos teóricos como la propuesta de herramientas prácticas para su inmediata aplicación en el contexto de una organización. Para ello se propondrá la definición (ya sea a nivel individual o en grupos de trabajo) de casos para trabajar de manera práctica y empírica que requiera la elaboración de informes operativos. Al respecto, se prevén las siguientes actividades:

1. Análisis de estructuras organizacionales. Determinación de indicadores estructurales.
2. Diagnóstico de culturas organizacionales. Definición de variables blandas y esquemas de taxonomías culturales.



3. Análisis de Encuestas de Clima Organizacional. Variables clave. Distinciones entre Clima, Satisfacción y Compromiso.
4. Diagnóstico de Capital Humano. Mapeo de personas y competencias en el marco de una organización.
5. Planeamiento del Cambio Organizacional. Pasos para la transformación de las organizaciones.

Los estudiantes deberán probar las herramientas propuestas ya sea recogiendo información primaria como analizando información secundaria.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Se propone la elaboración de un trabajo grupal (grupos de no más de 3 participantes) que consistirá en un "Informe de Análisis Organizacional", donde el grupo enfocará el mismo en una o varias aristas de análisis. La organización a analizar será de libre elección del grupo, sea del sector privado o público. El informe a presentar deberá incluir el uso probado y demostrado de la bibliografía del curso. La cursada se aprobará con la aprobación de dicho informe y el cumplimiento de la asistencia mínima

Bibliografía propuesta:

- Daft, Richard L., "Teoría y Diseño Organizacional", 10ª Edición, Cengage Learning, México, 2011.
- De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), "Tratado Latinoamericano de Sociología", Anthropos, Barcelona, 2006.
- -----, "Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo", Fondo de Cultura Económica, Mexico, 2002.
- Denison, Daniel, "Cultura corporativa y productividad organizacional", Legis, Bogotá, 1992.
- Fernández Rodríguez, Carlos J. (ed.), "Vigilar y Organizar: Una Introducción a los Critical Management Studies", Siglo XXI, Madrid, 2007.
- Hofstede, Geert, "Culturas y organizaciones: El software mental", Alianza Editorial, Madrid, 1999.
- Krieger, Mario, "Sociología de las organizaciones: Una introducción al comportamiento organizacional", Prentice Hall, Sao Paulo, 2001.
- Luhmann, Niklas, "Organización y Decisión", Herder, México, 2010.
- Marín, Antonio Lucas, "Sociología para la Empresa", Madrid, España, 1994.
- Mayntz, Renate, "Sociología de la Organización", Alianza Universidad, Madrid, 1987.
- Morgan, Gareth "Imágenes de la Organización", Edit. Ra-Ma, Madrid, 1990.
- Perrow, Charles, "Sociología de las organizaciones", 3ra Edición, McGraw-Hill, Madrid, 1991.
- Pfeffer, Jeffrey, "Organizaciones y teoría de las organizaciones", FCE, México, 1992.
- -----"Nuevos rumbos en la teoría de la organización", Oxford, México, 1997.
- Schein, Edgar, "La cultura empresarial y el liderazgo", Plaza y Janes, Barcelona, 1988.
- Vasilachis de Gialdino, Irene, "Estrategias de investigación cualitativa", Gedisa, Barcelona, 2006.

10.3.5 – Denominación: Cuestiones legales de las Relaciones del Trabajo

Docente responsable: Dr. César Vallejos Tressens

Docentes dictantes:

- Dr. César Vallejos Tressens
- Mgter. Roberto Pompa

Carga horaria teórica: 24 horas.

Carga horaria práctica: 6 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

- Introducir una perspectiva crítica en el análisis de los temas propuestos, con base en el principio de progresividad que emana del derecho internacional de los derechos humanos.
- Analizar el desarrollo y evolución de las relaciones individuales en nuestro país a la luz de las normas y jurisprudencia aplicable.
- Promover un debate sobre los cambios en el modo de producción y el sistema de protección en derecho.
- Generar un amplio dialogo y debate sobre las relaciones colectivas en la región, con revisión de las formas del conflicto, la vigencia de la libertad sindical y diversas formas de convenios colectivos de trabajo.

Modalidad: Curso Teórico - Práctico

Dictado : Presencial



Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

BLOQUE I: Relaciones Individuales del Trabajo

UNIDAD I

La evolución del derecho del trabajo. Los orígenes del constitucionalismo argentino. El tránsito al estado social de derecho. El constitucionalismo social. El derecho internacional de los derechos humanos. El sistema interamericano de derechos humanos. Los organismos de interpretación de los tratados de derechos humanos. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos. Los convenios de la OIT.

Las fuentes del derecho del trabajo. La incidencia del Código Civil y Comercial Unificado. Orden de prelación y de jerarquía entre fuentes. Sistemas de resolución de conflictos entre fuentes.

El orden público laboral. Caracteres. Su relación con el orden público económico. El derecho del trabajo ante la crisis. El derecho del trabajo frente a los cambios en los sistemas de producción. La globalización laboral. La flexibilización laboral. La flexi seguridad. El futuro del derecho del trabajo.

Los principios del derecho del trabajo. Concepto. Funciones. Los principios como fuente del derecho del trabajo. El principio protectorio. In dubio protectorio. Norma más favorable. Condición más beneficiosa. La duda en la valoración de la prueba. El principio de irrenunciabilidad. Tesis amplia, intermedia y restringida. La incorporación de factores de compensación. El principio de progresividad. Alcance y discusión. Progresividad y no regresividad. Principio de indemnidad y ajenidad. Principio de la realidad y buena fe. Principio de no discriminación. Principio de indeterminación de la duración del contrato.

Jurisprudencia aplicable.

UNIDAD II

Simulación y fraude laboral. Concepto de subordinación y contrato de trabajo. La tercerización laboral. Intermediación y mediación laboral. Contratación, subcontratación y delegación. Empresas subordinadas y relacionadas. La empresa en red. Solidaridad.

Modalidades de contratación. El período de prueba. Del contrato de trabajo a plazo fijo. Temporada. Eventual. El salario y las condiciones de trabajo. Aspectos sustanciales. Modificación y alteración de las condiciones pactadas. Sustitución de cláusulas nulas. Ejercicio del *ius variandi* y poder de dirección. La insolvencia patronal y los convenios de la OIT. Derecho y deberes de las partes. El derecho a la intimidad del trabajador frente a los controles empresarios. El uso de internet. Igualdad de trato. La ley contra la discriminación, los tratados internacionales y el sistema de la LCT. La discriminación en la contratación de los trabajadores y en el desarrollo de la relación.

Estabilidad laboral. El despido. La justa causa. El despido sin causa como ilícito contractual. El trabajador como ciudadano en la empresa frente a los poderes del empleador. La presunción de inocencia en materia laboral. Reparación y reincorporación. El despido discriminatorio. El despido represalia. Sistemas de derecho comparado. El Convenio 158 de la OIT. El PIDESC y el Protocolo Adicional de San Salvador.

La extinción del vínculo y su liquidación económica. La indemnización. Cálculo de los pagos de haberes, integración, SAC y vacaciones proporcionales. El preaviso y la indemnización por antigüedad. La registración laboral y las indemnizaciones de la ley nacional de empleo. El certificado de trabajo y la indemnización por la omisión de su entrega. Las indemnizaciones de la ley 25323 y 25345.

Jurisprudencia aplicable.

UNIDAD III

La dignidad del trabajador. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Los riesgos del trabajo. Los riesgos psicosociales. La prevención. Convenios de la OIT. Rol de la negociación colectiva de trabajo. Los comités mixtos de prevención.

Evolución normativa del régimen de reparación. La acción preventiva. La constitucionalización del deber de no dañar. Las Comisiones Médicas. Las ART y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Responsabilidad. Las contingencias cubiertas y su reparación. Incapacidad temporal. El accidente de trabajo, la enfermedad profesional, las enfermedades inculpables, el accidente in itinere, la muerte del trabajador. El derecho de los causa habientes. La responsabilidad derivada del derecho común. Teorías sobre la responsabilidad. El concepto de daño. Daños cubiertos e indemnizables. La opción. El régimen tarifado. Cuestiones de constitucionalidad. Prescripción. Cálculo de la reparación integral y de la tarifada. El Rípte. Intereses y actualización.

Jurisprudencia aplicable.

UNIDAD IV EL CONFLICTO

- a) Huelga evolución histórica.
- b) Derecho de Huelga. Modelos. Reconocimiento constitucional. Regulación legal. Titularidad. Diversas y nuevas formas. Ilegalidad de la huelga. Lock-out patronal.
- c) Doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre huelga. Evolución. El Caso Orellano. Análisis crítico.
- d) Conflictos en los servicios esenciales. Doctrina de los órganos de la OIT.

UNIDAD V- EL SINDICATO

- a) La organización de los trabajadores. Evolución histórica
- b) La Libertad Sindical. Derecho fundamental individual y colectivo de los trabajadores. Tratados Internacionales. Convenios de la OIT y Organos de aplicación. Comité de Libertad Sindical. Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones.
- c) Reconocimiento legal y constitucional del sindicato.
- e) Modelos sindicales. Tipos y formas.
- d) Unidad y pluralidad sindical. Realidad histórica.
- e) Nuevas formas de organización sindical. Ampliación de la tutela. Jurisprudencia. CNAT. CSJN.
- f) Conflictos intra e inter sindicales.
- g) Competencia de la CNAT en conflicto sindical.
- h) Encuadramiento sindical y convencional. Intervención de la Empresa. Doctrina judicial de la CNAT y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

UNIDAD VI - LA NEGOCIACION COLECTIVA

- a) Evolución histórica. Modelos.
- b) Su valor como fuente de derechos.
- c) Convenios de la OIT
- d) Procedimiento negocial.
- e) Convenciones colectivas de trabajo. Niveles. Articulación
- f) Contenidos.
- g) Negociación colectivo frente a la crisis. Disponibilidad colectiva.
- h) Control de legalidad y oportunidad.
- i) Negociación transnacional.

Actividades prácticas a desarrollar:

Las actividades prácticas del módulo se centrarán en el análisis tanto de casos brindados por el equipo docente, como de aquellas situaciones problemáticas derivadas de las experiencias de gestión de los maestrandos.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Al término del MODULO deberá presentar un Trabajo Final sobre uno de los temas comprendidos en el programa, dentro de los 30 días de finalizado y con una extensión mínima de 10 páginas y máxima de 15 páginas. En todos los casos deberá hacer una introducción del tema, un desarrollo del mismo y unas conclusiones. Asimismo, deberá respetar la asistencia mínima para mantener la regularidad.

Bibliografía propuesta:

- Alvarez Eduardo. "Los conflictos colectivos de trabajo y el derecho de huelga" T.II pag. 435 Trat. Práctico Derecho del Trabajo Ed. La Ley-
- Alvarez, Eduardo. Autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos. DT XLVIII-A-891.
- Baylos Grau, Antonio., "Globalización y derecho del trabajo. Realidad y Proyecto", 1999
- Capón Filas Rodolfo "El Nuevo Derecho Sindical Argentino" Ed. Platense, marzo 1989.
- Curtis, Christian y Abramovich, Víctor. "Los derechos sociales como derechos exigibles", Editorial Trotta, Madrid, 2002.
- De La Cueva Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Ed.Porrúa SA, Mexico 1986 T.II pag.197 y ss. La sindicación. Las convenciones colectivas. La huelga.
- Declaración de la OIT de 1998 relativa a los Principios y Derechos fundamentales del trabajo
- Ermida Uriarte, Oscar. Empresas multinacionales y derecho laboral. Montevideo, 1981.
- Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. De Aquino a Espósito.



- FALLOS: CSJN, Fallos periodo 2004 – 2014 - de la Cám.Nacional de Apelaciones del Trabajo y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Se entregara selección a los cursantes. Se especificará de la bibliografía general la indicada para cada unidad.
- Fernández Gianotti, Enrique. Fuentes e interpretación en el derecho del trabajo. DT, 33, 675 y ss.
- Fernández Madrid Juan C. “Panorama del sindicalismo argentino. Evolución del derecho colectivo” pag.321 “Derecho Colectivo del Trabajo La Ley 1998
- Fernández Madrid, Juan Carlos. Ley de contrato de trabajo comentada y anotada. La Ley. 2012
- Ferreirós, Estela. El artículo 30 de la LCT después de la reforma de la ley 25013 y la consecuente solidaridad. LE XIV.
- Formaro, Juan. Riesgos del Trabajo. Leyes 24557 y 26773. Hammurabi. 2013.
- García Héctor Omar La organización y representación sindical en la empresa. pág.419 y ss. La Ley 2012.
- Gialdino, Rolando. Derecho internacional de los derechos humanos. Principios, fuentes, interpretación y obligaciones. Abeledo Perrot. 2013.
- López Justo, Centeno Norberto O. y Fernández Madrid Juan Carlos. Ley de contrato de trabajo comentada. Contabilidad Moderna. Buenos Aires. 1987.
- Meik, Moisés Director – Guillermo Contrera Coord. “Trabajo y Derechos” Ed. Platense, La Plata, 2014.
- Meik, Moisés. "El sano juicio. El largo debate sobre irrenunciabilidad, indisponibilidad de derechos. Imperatividad normativa y orden público laboral", Revista Contexto nº 3.
- Mícale, Adriana. Legitimación de la viuda separada de hecho y de la concubina. RDL. Rubinzal Culzoni. 2014.
- Neffa, Julio C. Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo. Humanitas. 2013.
- Pérez Rey, Joaquín. “Despido disciplinario”, Editorial Bomarzo. 2013.
- Plá Rodríguez, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires. 1978.
- Pompa, Roberto C. “La condición de ciudadanía en clave de progreso social”, en X Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical, El derecho
- Pompa, Roberto C. “Los principios de los tratados internacionales sobre los derechos fundamentales de las personas”, IX Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical, La Habana, Cuba, 4 de marzo de 2015
- Pompa, Roberto C. El sistema interamericano de derechos humanos. UCLM.
- Pompa, Roberto C. La nulidad del despido discriminatorio. Rev. Doctrina Laboral 143. Julio 1997.
- Pompa, Roberto C. Tratados internacionales y convenios de la OIT. Su aplicación inmediata. Rev. Derecho Laboral y Seguridad Social 7. Abril 2009
- Raffaghelli Luis “Elementos del conflicto en los servicios esenciales” Ed. Trabajo y Utopía, 2006.
- Raffaghelli Luis “La huelga. Hecho y Derecho. El caso “ORELLANO” de la CSJN. Un pronunciamiento ahistórico. Rev.Jurídica “ElDial. Bs.As. agosto 2016.
- Raffaghelli, Luis, “Daño Psíquico y Trabajo. Eventos Dañosos en la Relación Laboral”. Rev. Doctrina Laboral Errepar, Bs.As. 2105.
- Raffaghelli, Luis, “El caso ESPOSITO “CORSI E RICORSI” del PRINCIPIO de PROGRESIVIDAD? Rev. Erreius. Setiembre 2016.
- Rial Noemi “Estructura de la Negociación Colectiva” pag.1127 T.I obr. Citada Ed.LL 2012.
- Simón julio y Ambesi Leonardo “El Convenio Colectivo de Trabajo” pag.923 y ss T.J Trat.DC del Trabajo Ed.La Ley 2012.
- Tissebaum Mariano R. “Derechos Gremiales” cap. V T.I pag.361 y ss. Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario L. Deveali Ed. Feyde . 2º Ed. Nov.1972
- Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo T.I Artículos de Simón Julio y Ambesi Leonardo. pág.341 y ss.; La Ley 2012.
- Tribuzio Jose “La huelga en los servicios esenciales” Trat. Der.Colectivo del Trabajo Ed. LL 2012 pag.667 y ss.

10.3.6 – Denominación: Metodología de la investigación. Teorías, hechos, interpretación.

Docente responsable: Mgter. María Andrea Benítez

Docentes dictantes:

- Mgter. María Andrea Benítez
- Mgter. Mónica Inés Cesana Bernasconi

Carga horaria teórica: 20 horas.



Carga horaria práctica: 10 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

Que el maestrando logre consolidar una formación científica respecto de la construcción de conocimiento para el abordaje de las problemáticas del campo de las relaciones de trabajo.

Y con ello pueda

- Fortalecer y consolidar habilidades epistemológicas y procedimentales para formular juicios críticos y ponderar distintos aportes de teorías, e interpretar situaciones de los distintos contextos laborales.
- Diseñar una investigación según los cánones científicos de las ciencias sociales, y el campo disciplinar de los estudios del trabajo.

Para alcanzar esos objetivos será necesario - y estos constituyen objetivos pedagógicos más específicos:- Profundizar y Consolidar habilidades para construir conocimiento científico (operando con precisión y rigurosidad la metodología científica, sus distintas fases y abordajes)

Habilidades que le permitirán analizar con criterio científico prácticas y contextos laborales; marcos jurídicos y políticas sociolaborales.

Modalidad: Curso Teórico-práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

- Relación entre Conceptos y Hechos en la investigación científica: Datos, Hechos y Observables. El rol de la teoría.
- La multideterminación de las prácticas y procesos sociolaborales. Delimitación del objeto de estudio, escalas y niveles de la investigación.
- Proceso y diseño de investigación.
- Definiciones del problema.
- Construcción del Marco teórico, Interrogantes, Objetivos e Hipótesis.
- Tipos de Diseños y Métodos de Investigación.
- Enfoques cuantitativos y cualitativos. Macro y Microsocial.
- Construcción del Dato: Unidades de análisis, Variables/Categorías, Indicadores.
- Selección de los casos. Fuentes.
- Técnicas de recolección y procesamiento de datos.
- Presentación de los resultados de una investigación.

Actividades prácticas a desarrollar:

Se prevé la complementación de actividades *presenciales áulicas* (clases directas de presentación de temas, y aula taller) y *actividades domiciliarias o extra áulicas*.

Como herramienta didáctica se empleará el análisis crítico de productos científicos, tales como proyectos de investigación y artículos científicos, films, como disparador de ejercitaciones que permitan hacer comprensibles las estrategias de construcción del problema de investigación, las referencias conceptuales, el estado de la cuestión, y la relación entre teoría, objetivos, y estrategia metodológica (enfoques y como selección de técnicas y procedimientos pertinentes).

• **Actividades áulicas:**

En las clases se trabajará en base a material aportado por los maestrandos, se reconocerán en ellos los aspectos epistemológicos y metodológicos de la producción científica, tratados en las clases directas (contenidos referidos a los enfoques y técnicas de investigación). Finalmente, se abordará la estrategia argumentativa empleada.

• **Actividades extra áulicas individuales y/o grupales previstas son:**

- o Lectura de la bibliografía del curso
- o Indagación bibliográfica y de productos científicos (artículos de publicaciones científicas, informes de investigación, informes de Tesis de posgrado) sobre problemáticas de interés propio y pertinentes a la Maestría.

La supervisión y evaluación de los trabajos y actividades estarán a cargo de los docentes dictantes.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

La aprobación del Curso requerirá la aprobación de un Trabajo Final que consistirá en la revisión crítica de un artículo científico en términos metodológicos, examinando vinculación entre el tema, los objetivos propuestos por los autores, fundamentación teórica y la configuración de las hipótesis sustantivas con el tipo de estudio y técnicas aplicadas para la construcción empírica del estudio. Asimismo se requerirá un



examen sobre la relevancia del problema de investigación, la exposición del estado del arte en el campo, los resultados obtenidos y conclusiones; Por último se solicitará una descripción crítica sobre el sistema erudito del artículo: notas y bibliografía. Y sobre la escritura.

Bibliografía propuesta:

- BARANGER, D. (1992). Construcción y Análisis de Datos. Introducción al uso de Técnicas Cuantitativas en la Investigación Social. Editorial universitaria. UNAM. Posadas. Mnes.
- GALLART, M. A (1993). La integración de Métodos y la Metodología Cualitativa. Una reflexión desde la Práctica de la investigación. En Forni, Gallart, Vasilachis de Gialdino (1993). Métodos cualitativos II. La práctica de la Investigación. Centro Editor de América Latina. Bs. As.
- GARCÍA, R.(1986). Conceptos básicos para el estudio de sistemas complejos. En Los Problemas Del Conocimiento y la Perspectiva Ambiental Del Desarrollo. Coord. Por E. Left. Ed. Siglo XXI. México
- SAMAJA, J. (1994). Epistemología y Metodología. Elementos Para Una Teoría De La Investigación Científica. EUDEBA. Buenos Aires.
- SAUTÚ, R., BONIOLO P., DALLE, P. y ELBERT, R., (2004). Manual de Metodología Construcción del Marco teórico, Formulación de objetivos y elección de la metodología. CLACSO. Colección Campus Virtual. Bs. As.

La bibliografía consignada es la indispensable para el desarrollo de los contenidos. Esta bibliografía se complementará con la aportada por los maestrandos en el cursado y la aportada por las docentes para el tratamiento de temáticas específicas emergentes del cursado.

10.3.7 – Denominación: Programación y Gestión Estratégica de la Fuerza de Trabajo

Docente responsable: Mgter. Daniela Vidal

Docentes dictantes:

- Mgter. Daniela Vidal

Carga horaria teórica: 20 horas.

Carga horaria práctica: 10 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

- Contribuir a la comprensión de los componentes que involucre la programación y la gestión de la fuerza de trabajo en las organizaciones, en tanto especialistas en relaciones del trabajo.
- Aportar en la formación de postgrado de profesionales vinculados con la investigación y la gestión humana de las organizaciones, herramientas de conceptualización y de análisis, que les permita abordar los problemas derivados de la complejidad y la acción en contextos de conflicto y transformación, como los presentes.

Modalidad: Curso Teórico-práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

Unidad 1: Fases en la transición hacia un nuevo modelo de gestión de recursos humanos.

1. Evolución de la concepción, estructura y gestión de la fuerza de trabajo en las organizaciones.
2. La nueva complejidad y exigencias del rol.

Unidad 2: Diseño organizacional y atracción del capital humano.

1. Análisis, descripción y evaluación de puestos.
2. Reclutamiento, selección e inducción.

Unidad 3: Capacitación y formación

1. La calificación como construcción individual y colectiva. De las calificaciones a las competencias.
2. Las políticas activas de empleo.
3. Sindicatos y políticas de empleo y formación.

Unidad 4: Gestión del desempeño

1. Proceso y métodos de evaluación. Planes de acción.
2. Planes de carrera.



Unidad 5: Remuneraciones

1. Política salarial. Tipos de retribución salarial. Incentivos y beneficios.
2. Negociación colectiva y sindicatos.

Unidad 6: Comportamiento organizacional.

1. Teorías motivaciones. Equipos de trabajo.
2. Autoridad, poder y liderazgo.
3. La organización como cultura, sistema político y de redes.

Unidad 7: Trabajo decente.

1. La centralidad del trabajo decente.
2. Formas de precarización de la fuerza de trabajo. Salud / enfermedad en el mundo laboral.

Actividades prácticas a desarrollar:

La cátedra se estructurará sobre la base de la producción conjunta de conocimientos. Las diferentes unidades del programa constituyen ejes de problematización para contribuir a la discusión. De acuerdo a ello, se desarrollarán exposiciones, debates y análisis de documentos como un modo de estimular la reflexión.

Asimismo, el estudio de casos prácticos a partir de las propias experiencias de gestión de los maestrandos, constituirá el elemento sustantivo en el abordaje práctico de los contenidos.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

La evaluación se efectuará mediante la presentación de trabajos por parte de los integrantes, durante el desarrollo de la misma, que impliquen la sistematización de los principales conceptos trabajados.

- Nota de concepto en función de las participaciones en clase 20%.
- Nota por resolución de trabajos prácticos individuales y grupales 30%.
- Nota por trabajo integrador final en grupo sobre las temáticas desarrolladas en clase 50%.

Bibliografía propuesta:

Obligatoria

- Alles, Martha (2010) Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. 2a Ed. 4a reimp. Granica. Buenos Aires.
- De la Garza Toledo, E. (2000) La flexibilidad del trabajo en América Latina en De la Garza, E. (coordinador), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, FCE, México.
- Lichtenberger, Yves (2000) Competencia y calificación. Cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación. Documento PIETTE CONICET.
- Marshall, A. (2001) Fuerzas del mercado, política laboral y sindicatos: efectos sobre la desigualdad salarial. ASET. 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Morgan G. (1990) Imágenes de la organización. Editorial Alfaomega, Cap. 5
- Novick, Marta (2000) La transformación de la organización del trabajo en De la Garza, E. (coordinador), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, FCE, México, pp. 123-147.

Optativa

- Levy-Leboyer, Claude (1997) Gestión de las Competencias. Ed. Ediciones 2000, SA, Barcelona.
- Mejías, Cristina (2010) El Sillón Vacío: Selección y outplacement de talentos en el siglo XXI. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.
- Rozenblatt, P. (1999) El cuestionamiento del trabajo. Clasificaciones, jerarquía, poder. Serie Seminarios Intensivos. Documento de Trabajo No 11. PIETTE. Buenos Aires.

10.3.8 – Denominación: Gestión Administrativa y Contable de las Relaciones del Trabajo.

Docente responsable: Dr. Omar Schiel

Docentes dictantes:

- Dr. Omar Schiel

Carga horaria teórica: 18 horas.

Carga horaria práctica: 12 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

- Que el profesional participante obtenga conocimientos teórico/prácticos en todo lo relacionado con los deberes administrativos en materia de registración y regulación laboral así como también en liquidaciones de sueldos, jornales, y las llamadas cargas sociales, conforme las actualizaciones vigentes al momento del dictado.



- Que el alumno adquiera conocimientos técnicos en materia de indemnizaciones laborales, extinción del contrato de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y por empleo no registrado.
- Brindar al profesional conocimientos teórico / práctico en todo aquello vinculado con normas, procedimientos, políticas y reglamentos internos

Modalidad: Curso Teórico-Práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

- Marco Legal y registración laboral
- Remuneraciones
- Jornada de Trabajo
- Licencias Legales, Enfermedad Inculpable y Accidentes
- Vacaciones
- Obligaciones de la Seguridad Social - Aportes y Contribuciones
- Desvinculaciones
- Ausentismo
- Políticas Corporativas de Beneficios y Servicios al Personal
- Administración de la Disciplina

Actividades prácticas a desarrollar:

Clases teórico/prácticas, basadas en la conceptualización teórica, para luego analizarlos en casos concretos, sean estos casos reales o ficticios. En este último caso mediante técnica de role playing.

Se procurará la invitación de reconocidos profesionales en la materia, a efectos de que sobre alguno de los temas puntuales, previo abordaje teórico manifiesten no sólo sus experiencias sino que además la coyuntura del momento.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Sistema de Regularidad: Según las disposiciones vigentes.

Sistema de Evaluación:

- Un trabajo práctico desarrollado por equipos de hasta cuatro participantes
- Un trabajo práctico individual
- Nota de concepto por participación, interés, esfuerzo y compromiso manifestado por el alumno

Bibliografía propuesta:

Bibliografía obligatoria

- Administración y Liquidación de sueldos y jornales, Néstor Orozco –Silvia Grenabuena, Aplicación Tributaria, Buenos Aires, 2012, Capítulo 2 y 3
- Gestión de Personal, Eduardo O. Schiel- Néstor Orozco, Aplicación Tributaria S.A., Buenos Aires, 2016, capítulos 11 y 21
- Curso de Derecho Laboral, Eduardo O. Schiel, Aplicación Tributaria S.A., Buenos Aires, 2014, capítulo 7
- Guía práctica de Remuneraciones, liquidaciones finales e indemnizaciones laborales, capítulo 1, Eduardo O. Schiel, Aplicación Tributaria S.A., Buenos Aires, 2015
- Curso de Derecho Laboral, Eduardo O. Schiel, Aplicación Tributaria S.A., Buenos Aires, 2014, capítulo 8
- Guía práctica de Remuneraciones, liquidaciones finales e indemnizaciones laborales, capítulo 1, Eduardo O. Schiel, Aplicación Tributaria S.A., Buenos Aires, 2015, capítulo 4
- Leyes laborales y previsionales

Bibliografía optativa

- Caubet Amanda, Fernandez Madrid, Juan Carlos, "Despidos y suspensiones, 1000 casos prácticos", Errepar, Buenos Aires, 1996
- O.I.T; "Las normas internacionales del trabajo", 1998
- Chiavenatto, Idalberto; "Administración de Recursos Humanos", McGraw-Hill, Bogotá, 1998
- Caubet, Amanda; "Trabajo y Seguridad Social", Errepar, Buenos Aires, 2002.
- Grisolia, Julio A.; "Guía de Estudio Laboral", Estudio, Buenos Aires, 2004.
- Orozco, Néstor y Schiel, Eduardo O; "Documentos y notificaciones laborales, Aplicación Tributaria S.A., Buenos Aires, 2009
- Dressler, Gary "Administración de Recursos Humanos", Prentice Hall, México, 2009



10.3.9 – Denominación: Psicología del Trabajo

Docente responsable: Dra. Ana Rosa Pratesi

Docentes dictantes:

- Dra. Ana Rosa Pratesi
- Mgter. Diana Andrea Sotelo

Carga horaria teórica: 18 horas.

Carga horaria práctica: 12 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

- Conocer los fundamentos científicos de la disciplina psicología; aprehender los conceptos básicos de la psicología y establecer relaciones entre los conceptos y los fenómenos propios del campo del trabajo.
- Identificar los aspectos psicológicos del trabajo; comprender y aplicar al análisis e intervención en situaciones concretas las dimensiones psicodinámicas de las relaciones de trabajo.
- Reconocer los contextos sociales en los que se desarrollan las relaciones de trabajo en tanto factor fundamental en la producción de subjetividades individuales y colectivas.
- Discriminar los distintos niveles de análisis que la psicología aporta al campo de estudio del trabajo: individual, organizacional y grupal.
- Valorar el aporte disciplinar en la formación del profesional de las relaciones laborales.

Modalidad: Curso Teórico-Práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

Psicología del Trabajo: Diversos enfoques teóricos y paradigmas dentro de la disciplina. Principales corrientes actuales. Psicociencia, Psicopatología y Psicodinámica del Trabajo.

El sujeto que trabaja: Construcción de subjetividad. La Identidad laboral. Estructuración del tiempo, trabajo y ocio. Situaciones de no trabajo: desocupación, jubilación.

La organización y el trabajador: El contrato psicológico, la actitud de confianza. Aspectos psicológicos vinculados con los sistemas de remuneración. La carga psíquica y mental del trabajo.

El trabajo y la salud del trabajador: los riesgos psicosociales del trabajo; los fenómenos de estrés, burnout, violencia, adicciones.

Actividades prácticas a desarrollar:

Los encuentros presenciales se realizarán organizados en tres momentos:

- Desarrollo de los temas a través de la exposición dialogada, con aporte de ejemplos y de bibliografía complementaria.
- Trabajo grupal de análisis de artículos científicos, artículos periodísticos, documentales y/o casos sistematizados.
- Trabajo en plenario para compartir y debatir acerca de los resultados de trabajos grupales.

El proceso de evaluación y monitoreo consta de una *fase diagnóstica*, en la cual se detecta el nivel de conocimientos previos de los cursantes a fin de proveer de lecturas complementarias; una *fase procesual* que consiste en el monitoreo de la adquisición de conocimientos y habilidades a través de la promoción de participación y una fase final en la que se evalúa una producción monográfica individual del maestrando.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Asistencia al 75% de los encuentros presenciales.

Presentación de una monografía sobre el análisis de un caso real del ámbito del trabajo aplicando los conceptos desarrollados con base en los textos estudiados.

Bibliografía propuesta:

- Alcover de la Hera, Carlos y otros (2004) Introducción a la Psicología del Trabajo. Capítulo 1. Madrid, Mc Graw Hill.
- Dejours, Christophe (2001) Trabajo y desgaste mental. Buenos Aires, CEIL-PIETTE/CONICET-Lumen Humanitas.
- Dessors, Dominique y Marie-Pierre Guiho-Bailly (comp.) (1998) Organización del Trabajo y Salud. Lumen-Humanitas.
- Durán, María Martha Durán (2010) Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de Vida en el contexto laboral. En: Revista Nacional de Administración. Costa Rica. I (1):71-84 Enero-Junio, 2010



- Ferrari, Liliana (2010) Avatares de una psicología del trabajo: Aportaciones recientes y problemas clásicos. En: Cuadernos Sociales. Año 10. Volumen 10. N° 1. 2010 (139-158) Rosario, Argentina. Disponible en: <http://cuadernosociales.com.ar/articulos/es10/10007.pdf>
- Garro, P. A., & Ruiz, M. V. Las políticas de remuneración y los nuevos sistemas de organización del trabajo: riesgo moral versus motivación intrínseca. Disponible el 10-11-13 en http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/salario/politicas_remuneracion.pdf
- Gomes, Christianne y Rodrigo Elizalde (2009) Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos. En: Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, N° 22, 2009, p. 249-266. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v8n22/art15.pdf>
- Hirigoyen, Marie -France (2001) El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso. Madrid, Paidós.
- Martínez García, Beatriz (2005) Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. En: Schvarstein, Leonardo y Luis Leopold (comps.) .Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires, Paidós.
- Neffa, Julio César (2015) Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribución a su estudio. CEIL CONICET.
- Pratesi, Ana Rosa, Andrea Sotelo y Santiago Castillo (2015) Psicología del Trabajo. Sujeto, grupo y organización. GI Trabajo, Sociedad y Subjetividad, Resistencia.

10.3.10 – Denominación: Formación Profesional, Calificaciones y Competencias

Docente responsable: Mgter. Pablo Andrés Barbetti

Docentes dictantes:

- Mgter. Pablo Andres Barbetti
- Dra. Ana María D'Andrea

Carga horaria teórica: 18 horas.

Carga horaria práctica: 12 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

Aportar algunos contenidos que sirvan para el abordaje de la intervención en el campo de los recursos humanos dentro de un marco de reflexión teórica y de situación regional que permita la comprensión de la pertinencia de las herramientas brindadas. De esta manera, se espera equilibrar la orientación pragmática del curso con la reflexión teórica.

Modalidad: Curso Teórico-Práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

- Evolución de los principales modelos teóricos que explican la relación entre Educación y Trabajo desde la Sociología y la Economía.
- Calificaciones y competencias. Los distintos tipos de “saberes” del mundo del trabajo. La globalización y sus efectos sobre el trabajo y el empleo en Argentina y en la Región NEA
- El papel de la educación en la formación, la reconversión profesional, la movilidad y la promoción. Grupos objetivos de las políticas de educación y formación para el trabajo.
- Políticas e Instituciones orientadas a la Formación para el Trabajo.
- La problemática de la formación y capacitación en las organizaciones. Características y tensiones de la formación en estos contextos . La gestión del proceso de formación y sus etapas o fases.
- El desarrollo del Campo Profesional de las Relaciones del Trabajo. Profesionalización y trayectorias de graduados de ciencias sociales del trabajo (Relaciones del Trabajo, Relaciones Laborales, Relaciones Industriales) en Argentina y en el NEA.

Actividades prácticas a desarrollar:

En el marco de cada módulo se desarrollan actividades destinadas a ejemplificar los contenidos presentados a fin de que se internalicen los contenidos presentados y puedan ser relacionados preferentemente con la práctica profesional. En el último módulo se realiza una actividad práctica de integración de contenidos, para lo cual se organizan consultas y tutorías para la elaboración del Trabajo Final.



Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

En cada unidad temática se propone un trabajo práctico incentivando que el tema elegido para realizar el mismo esté en relación con los espacios laborales de los participantes en el curso, de manera que permita una mayor aplicación de los temas abordados y de la bibliografía utilizada.

Como actividad final integradora se propone un Trabajo o Final que permita a los alumnos recorrer los diversos temas de la materia sobre un objeto específico, según la orientación, interés, o circunstancia contextual que se considere importante de incorporar a la reflexión crítica.

Bibliografía propuesta:

Bibliografía Obligatoria:

- Büchter, K.(2003): "Reglas para detectar las necesidades de cualificaciones en empresas". En Boletín CINTERFOR N° 154. Montevideo. Pag. 127-140.
- Barasatian, S.; Cappelletti, B.; Sladogna, M. Diálogo social y formación profesional. Consejos sectoriales tripartitos de formación continua y certificación de competencias. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Carrillo, J; Iranzo, C. (2003): "Calificación y competencias laborales de América Latina" en, Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Enrique de la Garza Toledo (coordinador), Fondo de Cultura Económica. México D.F.
- Carnoy M.(2007): 'Economía y educación' EDITORIAL UOC Universidad Oberta de Catalunya
- Hualde, A.: La sociología de las profesiones. Asignatura pendiente en América Latina. En DE la Garza Toledo; Tratado de sociología del trabajo México, FCE, 2000
- Jacinto, C. "Nuevas lógicas en la Formación Profesional en la Argentina. Perfiles Educativos. XXXVII (148): 120-137. México. En: <http://www.redalyc.org/pdf/132/13236858008.pdf> [en línea].
- Spinosa. M. (2007a), "Los saberes y el trabajo. Ensayo sobre una articulación posible", en Revista Anales de la educación Común. Tercer Ciclo. Año 4, número 4
- Mertens, L (1996) Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y Modelos. OIT,CINTERFOR. URUGUAY.
- Panaia, M. (2006). Educación y Trabajo. Calificación y Formación Profesional. Voces en el Fénix N° 6. Disponible en: <http://www.vocesenelfenix.com/category/ediciones/n%C2%BA-6>
- Pérez Rubio, A.M. (coordinadora) Los Universitarios y el Mercado de Trabajo: crónica de una relación compleja. Editorial Universitaria de la Universidad Nacional del Nordeste (EUDENE) 2002
- Sladogna, M (2003): "¿ La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo". En Boletín CINTERFOR N° 154. Montevideo. Pag. 9-34.
- Tanguy, L. (2001). De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos del concepto de competencias. En El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro. CLACSO. Buenos Aires. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/uploads/FTP-test/clacso/gt/20101102085819/1garza.pdf>
- Vargas, F. (Coord.). (2015). La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación. Montevideo, OIT/ CINTERFOR. En: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/oit_CertifCompetencias.pdf [en línea].

Bibliografía complementaria:

- Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2013). Diálogo Social Institucionalizado en la Formación Profesional Argentina 2003-2013. Buenos Aires: OIT, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ito-buenos_aires/documents/publication/wcms_235756.pdf [en línea].
- Barreto Ghione, H. (2015). Actualidad de la formación profesional en el diálogo social. Montevideo, OIT, CINTERFOR. En: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Dialogo_Cinterfor_esp_sec.pdf [en línea].
- Becker, Gary S (1983); "Inversión en capital humano e ingresos", en Toharia, Luis (Compilador); El mercado de trabajo: Teorías y Aplicaciones. Alianza Universidad Textos. Pp 39-64
- Buceta, M y Miravalles, M (2000): La calificación como "competencia": El saber obrero en la negociación colectiva, en Época núm 2. Revista argentina de economía política. Año2. Buenos Aires.
- CEPAL/OIT (2013) Desafíos e innovaciones de la formación profesional. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, n 9, octubre, Santiago de Chile.



- Lichtenberger, Y. (2000): 'Seminario Intensivo de Investigación Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación'. Documento n° 7. CEIL-CONICET.
- FIGARI, CLAUDIA (2009). "Prácticas corporativas empresarias y disciplinamiento social/cultural: desnaturalización y crítica a la pedagogía empresaria". En Figari, Claudia y Alves Geovanni (Orgs.). La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global. Ed. Praxis, Brasil.
- Gallart, M. A. (2002) "Los conceptos básicos del análisis de la relación educación- trabajo" en Gallart, M.A (2002) Veinte años de educación y trabajo. Montevideo. OIT- Cinterfor.
- MTSS (2009): Políticas públicas y empleo: desafíos y oportunidades en una economía global', Cap 3 del 'Informe nacional sobre el impacto social de la globalización en argentina', Buenos Aires, pag. 109.
- Zabala, E. (2015). "La Educación Técnico-Profesional como factor de desarrollo estratégico. Panorama actual y balances frente a nuevos escenarios". Revista Cuestiones de Población y Sociedad. IV (5) 5: 59-69. En: <http://www.cepyd.org.ar/revista/index.php/CPS/article/view/66/55> [en línea].

10.3.11 – Denominación: Condiciones y medio ambiente de trabajo

Docente responsable: Dr. Julio César Neffa

Docentes dictantes:

- Dr. Julio César Neffa
- Esp. Mariana Sabas

Carga horaria teórica: 20 horas.

Carga horaria práctica: 10 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

General:

que el alumno pueda comprender, analizar e interpretar la relación entre el trabajo humano, las condiciones y el medio ambiente de trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo y la salud poniendo el acento en los factores determinantes: el contenido y la organización del proceso de trabajo.

Específicos:

- Incorporar conceptos vinculados a los factores macro y micro sociales del proceso de trabajo, la carga global del trabajo y el impacto sobre las dimensiones físicas, mentales, psíquicas y sociales de los trabajadores.
- Analizar las diversas situaciones laborales reales y realizar diagnósticos a partir de relevamientos de información, y el acceso a estudios en distintos sectores de actividad.
- Contribuir a la formación de los alumnos para que promuevan y participen en el diseño y evaluación de los puestos y ambientes de trabajo, en la realización de estudios e investigaciones orientados a la prevención y la mejora de las condiciones de la disciplina.

Modalidad: Curso Teórico práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

Introducción a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Higiene y Seguridad. Riesgos psicosociales en el trabajo. Metodología para el estudio de las CyMAT y de los RPST en el ámbito público y privado. Los procesos, el contenido y la organización del trabajo y su incidencia en la salud de los trabajadores. Trabajo y su impacto sobre la salud. Las implicancias de la excesiva duración del tiempo de trabajo, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos rotativos. Los aportes de la ergonomía. La prevención de los riesgos ocupacionales.

Actividades prácticas a desarrollar:

- Clases presenciales teórico-prácticas a cargo de los docentes de la materia.
- Clases especiales sobre temas específicos con expositores invitados.
- Exposición de trabajos por parte de los alumnos.
- Grupos de trabajo para la resolución de casos de estudio.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

- Tres parciales teóricos presenciales y recuperatorios.
- Un trabajo práctico grupal.



Bibliografía propuesta:

- Ley provincial Buenos Aires: N° 14226. Regula la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) creada por Resolución Conjunta del Ministerio de Jefatura de Gabinete y Gobierno 391/08, del Ministerio de Trabajo 164/08, y de la Secretaría General de la Gobernación 145/08. (B.O. 25/1/2011) <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/1-14226.html>
- Ley provincial N° 14408. Créanse en el ámbito de la Provincia los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo con el objeto de mejorar las medidas de prevención de riesgos para la salud, higiene y seguridad en el trabajo. (Empieadores-Empresas). Promulgación: Decreto 1238/12 del 13/11/12 <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/1-14408.html>
- Asociación Medio Ambiente de Trabajo de Suecia (1989) El cuerpo humano trabajando: la fisiología humana en el medio ambiente de trabajo. Traducción de la versión francesa de Patricio Neffa y Gustavo Neffa. Buenos Aires, Area de Estudios e Investigaciones Laborales/SECYT - CEIL/CONICET - CREDAL/CNRS - Organización Panamericana de la Salud, 1989. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/el-cuerpo-humano-trabajando-la.html>
- Castillo, J-J. y Villena J. (editores): La ergonomía conceptos y métodos. Editorial Complutense, Madrid, 1998.
- Clerc, J. M.(Comp.). (1987).Introducción a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Ginebra: OIT.
- Comisión Intergubernamental de Salud Ambiental y del Trabajador (CISAT). (2009). Glosario temático de la salud del trabajador en el Mercosur. Buenos Aires: CISAT - Mercosur
- Cuenca, G. (-) Conceptos básicos de ergonomía. Facultad de Ingeniería. Universidad Tecnológica Nacional. http://www.fi.uba.ar/archivos/posgrados_apuntes_Conceptos_basicos_Ergonomia
- DEJOURS, C. (1990) Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Facultad de Psicología de la UBA, Hvmanitas, 1990. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/trabajo-y-desgaste-mental-una.html>
- Dejours, C. (1998) El factor humano Trabajo y Sociedad, PIETTE, Lumen-Hvmanitas, 1998. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/el-factor-humano-por-christophe-dejours.html>
- ESCOBAR, Nora, Neffa, Julio César, y Vera Pinto, Víctor (1997) Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida? Editorial Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Giraudo E, S. Korinfeld, N. Mendizábal (2003) Trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención, en Gestión con el personal. Una alternativa al concepto de Recursos Humanos Daniel Dei. Noma Mena, Bs. As. ed. DOCENCIA. Versión editada por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20Página/La%20relación%20trabajo%20y%20salud.pdf>.
- GOLLAC, M. (2011) ¿Trabajar para ser feliz?, Ed. Miño y Dávila, Trabajo y Sociedad, CEIL PIETTE del CONICET, Buenos Aires. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2011/10/trabajar-para-ser-feliz-la-felicidad-y.html>
- INSHT (s.f.) NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Notas Técnicas de Prevención. Redactado por Sofía Vega Martínez. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España. Madrid, España. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf
- INSHT (s.f.) NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II). Nota Técnicas de Prevención. Redactado por Sofía Vega Martínez. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España. Madrid, España. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_604.pdf
- JULIO CÉSAR NEFFA (Dir); Silvia Korinfeld; María Laura Henry; eontribuciones de Hugo Raúl Di Génova ... [et al.]. - Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES / 1a ed ampliada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : SECASFPI, 2017. ISBN 978-987-46462-0-0



- Korinfeld, S. y Biafore, E. (2007) "Trabajar con secuelas del delito: condiciones y medio ambiente de trabajo de trabajadores de Policía Judicial de la provincia de Córdoba" Congreso; V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. ALAST. Montevideo, Uruguay; 2007.
- LAVILLE A. (COMP.) (1993) Envejecimiento y trabajo. Trabajo y Sociedad/PIETTE CONICET/CEIL CONICET/ CREDAL CNRS. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/envejecimiento-y-trabajo-por-antoine.html>,
- Ley (Decreto Ley) 19.587/1972 de Higiene y Seguridad en el Trabajo (B.O. 28/04/1972) Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. (B.O. 13/09/1995)
- Ley 26.693: Apruébase el Convenio 155 de la OIT, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, adoptado el 22 de junio de 1981 y el Protocolo de 2002 relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, adoptado el 20 de junio de 2002. (B.O. 26/08/2011). Ratificados 13 de enero de 2014.
- Ley 26.694: Apruébase el Convenio 187 de la OIT, relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, adoptado el 15 de junio de 2006. (B.O. 26/08/2011). Ratificado 13 de enero de 2014.
- Ley 26.773: Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (B.O. 26/10/2012).
- Mancheño Potenciano, C. (Comp.) (2009) Los comités de seguridad y salud en la gestión de la prevención. Madrid: Ediciones GPS.
- Mario Epeiman, Daniel Fontana, Julio César Neffa (1997) Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores. Trabajo y Sociedad, PIETTE/ CONICET. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/efectos-de-las-nuevas-tecnologas.html>
- Mendizábal Nora (1995) Condiciones de trabajo y salud de los docentes primarios de la Provincia de Buenos Aires Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE). Serie CyMAT N° 2. Buenos Aires, oct. 1995 https://docs.google.com/file/d/0B1N3_pMn02HFMFIBRUJ2UEg5Tk0/edit?usp=sharing
- MONCADA, S.; LLORENS, C.; NAVARROD, A.; y KRISTENSENE T. S. (2005) ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Arch Prev Riesgos Labor 2005; 8 (1): 18-29 <http://www.istas.ccoo.es/descargas/8n1orig1.pdf>.
- Neffa J.C. (1988). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Área Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET CREDAL/CNRS, Humanitas. https://docs.google.com/file/d/0B1N3_pMn02HFcEsyTXJQRUlyNFU/edit?usp=sharing
- Neffa J.C. (Coord.), E. Giraudo, S. Korinfeld N. Mendizábal, M. Poy, V. Vera Pinto (2001) Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores. Trabajo y Sociedad, CEIL- PIETTE, FOESITRA, Buenos Aires, 2001 <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/telegestin-su-impacto-en-la-salud-de.html>
- Neffa Julio César (1990) Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford. Ed. CREDAL-URA N° 111 au CNRS y Editorial Humanitas, Buenos Aires, 356 págs.
- NEFFA Julio César (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio. Neffa, Julio César (2015), Disponible en: http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=6689,
- Neffa, Julio César (1987) Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina. Primera edición Ed. Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires, 1987. Segunda edición Ed. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT y CREDAL-URA N° 111 au CNRS, Ed. HUMANITAS. Buenos Aires.
- Neffa, Julio César (2003) El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece. Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE-CONICET, Lumen, Buenos Aires, 280 páginas.
- NIETO, Héctor A. Dr. (1999): "Salud laboral". Capítulo del libro Medicina y Salud Pública. Vicente E. Mazzáfero y Col. EUDEBA. Buenos Aires.
- NORIEGA, Mariano (1993): "Organización laboral, exigencias y enfermedad", en: Laurell, Asa Cristina (Coord.): Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000, N° 3. Organización Panamericana de la Salud.
- NORIEGA, M., 1989. El trabajo, sus riesgos y la salud. En defensa de la salud en el trabajo, México, SITUAM, pp. 5-9.



- NORIEGA, M., 1993. Organización laboral, exigencias y enfermedad. Para la investigación sobre la salud de los trabajadores, Washington, Organización Panamericana de la Salud, Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000, No. 3, pp. 167-187
- OIT (2011) Sistema de gestión de La SST: Una herramienta para la mejora continua. Organización Internacional del Trabajo 2011. Primera edición. Abril de 2011. http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang-en/index.htm
- Queinnec Y., C. Teiger, G. De Terssac (2001). Trabajo por turnos y salud: referencias para la negociación. Trabajo y Sociedad/PIETTE CONICET/Lumen-Humanitas/Carrera de Relaciones de Trabajo UBA. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/trabajo-por-turnos-y-salud-referencias.html>
- RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal. La salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente. Buenos Aires, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2005. http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2005/La_salud_de_los_trabajadores.pdf
- SAN JUAN, C. (2004) Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. Documento de Trabajo N° 187. OIT. Buenos Aires, 2004. http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=259&Itemid=1153
- SRT (2009) "1ra Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral. Documento Informe Final. Resumen de los principales hallazgos". Área de Investigaciones en Salud laboral. Instituto de Estudios Estratégicos y Estadísticas. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. <http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/EncuestaNac2009.pdf>
- VILLATTE R. (1990). El método del árbol de causas (para analizar los accidentes de trabajo en vistas a su prevención) Área Estudios e Inv. Laborales SECYT/CEIL CONICET/CREDAL. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/el-mtodo-del-rbol-de-causas-para.html>
- VOLKOFF (1993). Estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Trabajo y Sociedad/PIETTE CONICET/CEIL CONICET/CREDAL CNRS. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/estadisticas-sobre-condiciones-y-medio.html>.
- WISNER A. (1988). Ergonomía y condiciones de trabajo. Área Estudios e Investigaciones Laborales SECYT/CEIL CONICET/Humanitas. <http://trabajosociedadarg.blogspot.com/2008/03/ergonoma-y-condiciones-de-trabajo-por.html>

10.3.12 – Denominación: Negociación colectiva y gestión de conflictos

Docente responsable: Dra. María Laura Estigarribia Bieber

Docentes dictantes:

- Dra. María Laura Estigarribia Bieber
- Ab. Lucio Terrasa

Carga horaria teórica: 20 horas.

Carga horaria práctica: 10 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

Objetivos generales del Módulo

Que los Maestrandos:

- Identifiquen los tipos de conflictos que pueden presentarse en su actividad profesional y conozcan el procedimiento de gestión que más se adecue a la solución del mismo. Se incentivará el análisis crítico de los conflictos a través de la lectura de bibliografía especializada y, fundamentalmente, promoviendo ejercicios analíticos en base a estudios de caso.

Para ello se tendrán en cuenta los cambios en la estructura y la dinámica de la negociación colectiva, como así también la relación entre negociación colectiva y conflicto en sus distintas manifestaciones.

Objetivos específicos del Módulo

- Brindar los conceptos básicos de la negociación colectiva y sus técnicas
- Promover el estudio de los diversos modos de manifestación del conflicto.
- Determinar la clase de conflicto que requiere una solución colectiva.
- Analizar el marco legal del régimen de negociación colectiva.
- Analizar las diferentes técnicas y formas de negociación colectiva.

Modalidad: Curso Teórico-práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio



Contenidos mínimos:

Los conflictos laborales, su génesis. Instancias de negociación e intermediación. Los métodos de resolución de conflictos: negociación posicional, basada en principios, BATNA, mapa de intereses. Elementos básicos de la Negociación en la Empresa. Habilidades necesarias para Negociar.

Introducción a la negociación colectiva. Las partes en la negociación colectiva. La Autoridad Administrativa de aplicación provincial y nacional. Funciones. La finalidad de la negociación colectiva: el convenio colectivo de trabajo. Características. La conciliación obligatoria y el arbitraje. La representación sindical. El representante sindical. Criterios de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

El conflicto laboral y las formas de resistencia. Niveles, causas y contenidos de la conflictividad laboral. Tipos y categorías de conflictos. Variación de la conflictividad en el tiempo.

Marco normativo nacional e internacional de la negociación colectiva. Leyes 14250, 14786, 23546, 23551, 24185 y 25164 y sus decretos reglamentarios. Convenios OIT 87, 98, 151 y 154.

Actividades prácticas a desarrollar:

Lecturas y análisis de casos en función a la jurisprudencia argentina y comparada, como así también abordajes sobre a propia experiencia de gestión de los maestrandos.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Dos trabajos prácticos individuales y un Trabajo Final escrito, domiciliario, el cual deberá entregarse por correo electrónico a los 15 días de finalizado el módulo.

Bibliografía propuesta:

- ACKERMAN, Mario E. (Director) 2007. Relaciones colectivas del trabajo. Rubinzal Culzoni. Buenos Aires
- ALICE, Mauricio. 2004. La cultura en la negociación. Revista La Trama N° 12. Disponible en: http://www.revistalatrana.com.ar/contenidos/larevista_articulo.php?id=20&ed=12
- ALTAMIRA GIGENA, Raúl E., BONETTO DE RIZZI, Nevy M., PIÑA, María E.. 2013. Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho de la Seguridad Social. Derecho Procesal del Trabajo. Derecho Internacional Público y Privado del Trabajo. La Ley. Buenos Aires.
- ÁLVAREZ, Eduardo. 1999. *Conflicto colectivo y derecho del trabajo*. En AA. VV. *Derecho Colectivo del Trabajo*. La Ley. Buenos Aires Págs. 566-583.
- ARESE, César 2011. *Derecho de los conflictos colectivos de trabajo*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- BENITO, María Lucila. 2002. Negociaciones colectivas de trabajo en Argentina: Procesos de cambio en la acción sindical [en línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.504/te.504.pdf>
- CORTE, Nestor. 1994. *El Modelo Sindical Argentino*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- DEVEALI, Mario. 1972. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley. Tomo V.
- NÁPOLI, Rodolfo. 2003. La negociación colectiva, y el orden público laboral en una nueva etapa institucional www.sajj.jus.gov.ar Id SAJJ: DACC030047. Disponible en: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/la-negociacion-colectiva-y-el-.pdf>
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (Director). 2010. *Derecho del trabajo*. Tomo 3. Astrea. Buenos Aires.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. 2007. *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Buenos Aires: Astrea.
- SIMÓN, Julio. 2006. *Breve informe sobre la negociación colectiva en la república argentina*. En: Revista de Trabajo. Año 2, N° 3.
- URY, William, FISHER, Roger y PATTON, Bruce. 2011. *Obtenga el sí. Gestión 2000*. Barcelona, España.

10.3.13 – Denominación: Taller de elaboración de proyectos de investigación. Formulación de un estudio factible y pertinente.

Docente responsable: Mgter. María Andrea Benitez

Docentes dictantes:

- Mgter. María Andrea Benitez
- Dra. Valeria Patricia Ojeda

Carga horaria teórica: 8 horas.

Carga horaria práctica: 22 horas.

Carga horaria total: 30 horas.



Objetivos:

Que los maestrandos puedan:

- Reconocer en la protocolización de una propuesta de investigación y la elaboración de un documento de gestión de la investigación, un instrumento para la construcción de conocimiento riguroso, crítico y fundamentado.
- Desarrollar habilidades para la presentación de proyectos de investigación científica para el estudio de problemáticas del mundo del trabajo.
- Profundizar la formación profesional adquiriendo destrezas de redacción y argumentación precisa de estudios sobre problemas productivos y organizacionales involucrados en la planificación y gestión de relaciones del trabajo.

Modalidad: Taller

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

- El proyecto de investigación
- Del Planteo a la formulación.
- Estructura de una propuesta de investigación.
- Requisitos formales/institucionales de un proyecto.
- Cuerpo erudito: citas, notas y bibliografía.
- Estilos de redacción.

Actividades prácticas a desarrollar:

Se prevé la complementación de actividades presenciales áulicas (clases directas de presentación de temas, y aula taller) y actividades domiciliarias o extra áulicas.

Como herramienta didáctica se emplearán el análisis crítico - en contexto de Aula Taller- de proyectos de investigación; y la elaboración de una propuesta de investigación. .

El análisis crítico proveerá los fundamentos para las propias elecciones de planteo global de la investigación y la estructura del proyecto.

Actividades áulicas:

En las clases se trabajará en base al seguimiento de los proyectos elaborados por los maestrandos. Con dinámicas que combinen exposiciones individuales y discusiones plenarios. Las clases directas recuperarán los principales emergentes y esclarecerán conceptualmente sobre ellos.

Actividades extra áulicas individuales y/o grupales previstas son:

- Lectura de la bibliografía del curso
- Lectura y síntesis de bibliografía teórica sobre el tema de estudio.
- Indagación bibliográfica sobre de proyectos de investigación (Proyectos de investigación y de Tesis de posgrado)

La supervisión y evaluación de los trabajos y actividades estarán a cargo de los docentes dictantes.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

La aprobación del Curso requerirá la aprobación de un Trabajo Final que consistirá en la Elaboración de un PROYECTO de Investigación.

Este proyecto deberá cumplir las condiciones y requisitos de proyecto de Trabajo Final de Maestría.

Y se solicitará especial énfasis en la coherencia entre el tema, los objetivos propuestos, fundamentación teórica e hipótesis y/o supuestos de partida, y la propuesta metodológica (tipo de estudio y técnicas de recolección y procesamiento que se implementarán para la construcción empírica del estudio). Asimismo se deberá incluir una justificación de la pertinencia disciplinar y relevancia social del estudio, una exposición del estado del arte en el campo temático que se abordará, y una justificación de la viabilidad de realización del estudio.

Se solicitará a los maestrandos una carta breve de un profesional que exprese su interés en el tema de Trabajo Final propuesto.

Bibliografía propuesta:

- MUÑOZ RAZO, (1998) *Como elaborar y asesorar una Investigación de tesis*. Prentice Hall Latinoamericana. Mexico.
- SAUTÚ, R., BONIOLO P., DALLE, P. y ELBERT, R., (2004). *Manual de Metodología Construcción del Marco teórico, Formulación de objetivos y elección de la metodología*. CLACSO. Colección Campus Virtual. Bs. As.
- WAINERMAN, C. y SAUTÚ, R. (2001) *La trastienda de la investigación*. Lumiere. Bs. As.



- WALKER, M. (2002) *Como escribir trabajos de Investigación*. Gedisa Barcelona.
La bibliografía consignada es la indispensable para el desarrollo de los contenidos. Esta bibliografía se complementará con la aportada por los maestrandos en el cursado y la aportada por las docentes para el tratamiento de temáticas específicas emergentes del cursado.

10.3.14 – Denominación: Taller II. Técnicas de recolección y análisis de datos: explicar, comprender, comunicar.

Docente responsable: Mgter. María Andrea Benitez

Docentes dictantes:

- Mgter. María Andrea Benitez
- Lic. Lucas Ariel Oviedo

Carga horaria teórica: 10 horas.

Carga horaria práctica: 20 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

Que el maestrando logre consolidar su formación científica respecto de la construcción de conocimiento para el abordaje de las problemáticas del campo de las relaciones de trabajo.

Y con ello pueda:

- Reconocer y operar distintos abordajes metodológicos y su aplicabilidad en diferentes contextos; como así también diferentes técnicas y procedimientos de recolección y análisis de datos, como herramienta para interpretar prácticas y procesos laborales.
- Optimizar su práctica profesional con la incorporación de las herramientas brindadas por el curso.

Modalidad: Taller

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

- Diseños de Investigación. Pertinencia de las técnicas en relación al tema, enfoque teórico/metodológico y condiciones de realización.
- Estrategias cuantitativas y cualitativas: Estudios macro y microsociales. Criterios generales y especificidades técnicas y procedimentales.
- Información primaria y secundaria.
- El diseño de instrumentos de recolección de información.
- Sistematización de la información.
- El plan de procesamiento y el análisis de datos.
- Presentación de los resultados.

Actividades prácticas a desarrollar:

Los encuentros presenciales se organizarán en una configuración didáctica que combina Aula Taller y clase directa diseñada; a su vez combinando actividades en grupos de intercambio y elaboración y en plenarios.

La propuesta se basa en la participación activa de los cursantes a partir de la reflexión sobre temas de interés aportados por ellos mismos, informada en los contenidos teóricos dispuestos por el equipo docente y la bibliografía.

La consideración del interés de los cursantes permitirá, por un lado, adecuar el dictado de temas y la explicitación de diversas técnicas a los intereses y posibilidades de los maestrandos, y por otro lado, ampliar el espectro de técnicas examinadas y tratadas durante el cursado.

Actividades áulicas:

- Actividades tendientes a diseñar la estrategia metodológica más adecuada al problema de investigación aportado por cada maestrando.
- Examen de técnicas de recolección y análisis de la información, construcción de muestras y detección de fuentes de datos.
- Se presentarán y analizarán experiencias de investigación con diversos abordajes.
- Se analizarán informes de estudios con diversas estrategias de exposición de los resultados.

Actividades extra áulicas individuales y/o grupales previstas son:

- Lectura de la bibliografía del curso.
- Indagación bibliográfica y de productos científicos (artículos de publicaciones científicas, informes de investigación, informes de Tesis de posgrado) sobre problemáticas de interés propio y pertinentes a la Maestría.



- Búsqueda de información para la construcción de datos.

La supervisión y evaluación de los trabajos y actividades estarán a cargo de los docentes dictantes.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

La aprobación del Curso requerirá la aprobación de un Trabajo Final que consistirá en el diseño del campo empírico de un estudio. En el mismo se deberá mencionar brevemente tema/problema y orientación teórica y explicitar y fundamentar con profundidad el tipo de estudio y técnicas aplicadas para la construcción de los datos y el análisis de los mismos.

Bibliografía propuesta:

- BARANGER, D. (1992). *Construcción y Análisis de Datos. Introducción al uso de Técnicas Cuantitativas en la Investigación Social*. Editorial universitaria, UNAM. Posadas. Mnes.
- BERICAT, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel Sociología.
- GALLART, M. A (1993). "La integración de Métodos y la Metodología Cualitativa. Una reflexión desde la Práctica de la investigación". En Forni, Gallart, Vasilachis de Gialdino (1993). *Métodos cualitativos II. La práctica de la Investigación*. Centro Editor de América Latina. Bs. As.
- BOURDIEU, P. (1999). Comprender (pgs. 527 a 557). En Bourdieu, P. -Dir.- (1999) *La miseria del mundo*. FCE. Bs. As.
- SAUTÚ, R., BONIOLO P., DALLE, P. y ELBERT, R., (2004). *Manual de Metodología Construcción del Marco teórico, Formulación de objetivos y elección de la metodología*. CLACSO. Colección Campus Virtual. Bs. As.

La bibliografía consignada se complementará con la aportada por los docentes para el tratamiento de temáticas específicas emergentes del cursado.

10.3.15 – Denominación: Planificación, implementación y evaluación de políticas laborales

Docente responsable: Mgter. Pablo Andrés Barbetti

Docentes dictantes:

- Mgter. Pablo Andrés Barbetti
- Lic. José Antonio Pozzer

Carga horaria teórica: 18 horas.

Carga horaria práctica: 12 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

Objetivo general:

Ofrecer a los estudiantes algunas herramientas analíticas y técnicas para distinguir las políticas públicas laborales, comprender -desde una mirada procesual- sus alcances y problemas y reflexionar sobre algunas alternativas para su mejoramiento.

Objetivos específicos:

- Conocer la tipología de las políticas laborales, sus alcances y distinciones
- Comprender la complejidad del proceso de definición, planificación, implementación y evaluación de las políticas laborales.
- Introducir algunos debates señalados en la literatura especializada sobre los principales problemas, desafíos y tensiones en la gestión de este tipo de políticas.

Modalidad: Curso Teórico-Práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

- Políticas públicas: conceptos y enfoques para su análisis. El ciclo o proceso de las políticas públicas.
- Políticas de empleo, laborales, de mercado de trabajo y sociales. Distinciones conceptuales.
- La formulación y planificación de las políticas públicas laborales. Los actores sociales y su participación en las diferentes etapas del proceso. Niveles de análisis de las políticas: nacionales, regionales, locales y sectoriales.
- Principales problemas, diagnósticos, objetivos, instituciones, actores, dispositivos y recursos en las políticas laborales. Políticas de empleo (Pasivas y activas). Políticas de Formación Profesional. Políticas en materia de remuneraciones y de distribución funcional del ingreso. Políticas de



Relaciones del Trabajo. Políticas en materia de seguridad, de previsión social y de condiciones medio ambiente de trabajo.

- Tensiones y desafíos en la implementación y gestión de las políticas: integralidad, coordinación, inter-sectorialidad, transversalidad, descentralización y participación.
- Evaluación de las Políticas Laborales: principales enfoques o tipos de evaluación y sus metodologías.

Actividades prácticas a desarrollar:

Como actividades prácticas, que serán desarrolladas en el aula durante el desarrollo del curso, se prevé que los estudiantes efectúen:

- La lectura analítica, de manera individual (a partir de guías construidas a tal efecto), de algunos artículos publicados en revistas científicas o ponencias presentadas en congresos, que tengan como objeto de estudio el análisis de alguna política laboral nacional o local. Posteriormente se realizará un debate en pequeños grupos y una instancia de plenario.
- El análisis, de manera grupal, de un caso problemático (diseñado por los docentes del curso) con una instancia de plenario.
- La asistencia a un Panel que será organizado por la asignatura con Funcionarios y/o Técnicos referentes de algunas Políticas Laborales Locales (o que se implementen localmente). Además de la participación (mediante preguntas o comentarios), los estudiantes deberán elaborar un posterior de informe breve de la experiencia.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Para la aprobación del curso los estudiantes deberán contar con un 75% de asistencia a las clases presenciales y tener aprobados la totalidad de las actividades prácticas propuestas.

Se realizará, por un lado, una evaluación procesual mediante el seguimiento de cada una de las actividades prácticas desarrolladas en el curso, que antes fueron mencionadas.

Se propone, además, como actividad final integradora la realización de un trabajo que permita a los alumnos recorrer los contenidos y realizar un análisis crítico y apropiación de conceptos incluidos en la bibliografía de la asignatura. La misma incluye dos alternativas: a) La realización de un trabajo monográfico con objetivo de profundizar un tema particular del programa, o b) El análisis de una política laboral nacional y/o local a partir de fuentes documentales y entrevistas a algunos informantes claves.

Bibliografía propuesta:

Chiara, M. y Di Virgilio, M. M. (Organizadoras): Gestión de la Política Social. Conceptos y Herramientas. Ed. UNGS/Prometeo, pp. 353-372, Buenos Aires, 2009.

- Di Virgilio, María Mercedes (2012) Monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales / María Mercedes Di Virgilio y Romina Solano. - 1a ed. - Buenos Aires: Fundación CIPPEC.
- Fernández Arroyo, Nicolás (2012) Planificación de políticas, programas y proyectos sociales / Nicolás Fernández Arroyo y Lorena Schejtman. - 1a ed. - Buenos Aires: Fundación CIPPEC
- Freyssinet, Jacques: "Políticas de empleo: algunas enseñanzas de la experiencia", documento para el seminario sobre políticas de empleo, Buenos Aires, 4 al 8 de Septiembre de 2006. CEIL-PIETTE-CONICET.
- Martínez Nogueira, Roberto (2010), "La coherencia y coordinación de las políticas. Aspectos conceptuales y experiencias", en: Los desafíos de la coordinación y la integralidad de las políticas y la gestión pública en América Latina. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Proyecto de Modernización del Estado. Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación Argentina.
- Neffa, Julio César: "Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes. PICT 2383/06 Modos de desarrollo y políticas activas de empleo en Argentina (2002-2007)", en Empleo, desempleo & políticas de empleo N°8/Cuarto Trimestre 2011.
- Neffa, Julio (2012), "Las políticas de empleo recomendadas por los organismos internacionales", en J. Neffa, Breda Brown y Emiliano López (coords.), El funcionamiento del mercado de trabajo según los organismos internacionales y sus propuestas de políticas de empleo, Buenos Aires, CEIL-CONICET. En Empleo, desempleo & políticas de empleo N°9/Primer Trimestre 2012.
- Neffa, Julio César (2012) De las políticas pasivas a las políticas activas: análisis comparativo de las políticas públicas de empleo (1989-2011) en Empleo, desempleo & políticas de empleo N°10/Segundo Trimestre 2012.
- Repetto, Fabián (2010) "Coordinación de Políticas Sociales. Abordaje conceptual y revisión de experiencias latinoamericanas", en: Los desafíos de la coordinación y la integralidad de las políticas



- y la gestión pública en América Latina. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Proyecto de Modernización del Estado. Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación Argentina.
- Samaniego, Norma (2002). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. CEPAL. Serie macroeconomía del desarrollo. Santiago, Chile.
 - Tamayo Sáenz Manuel (1997) "El análisis de las políticas públicas" en Rafael Bañón y Ernesto Carrillo (Comps): La nueva Administración Pública. Madrid. Ed. Alianza

10.3.16 – Denominación: Gestión de la Fuerza de Trabajo en el Estado.

Docente responsable: Dra. Valeria Patricia Ojeda

Docentes dictantes:

- Dra. Valeria Patricia Ojeda

Carga horaria teórica: 15 horas.

Carga horaria práctica: 15 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

General:

- Conocer las problemáticas de la gestión de la fuerza de trabajo (GFT) en los organismos del Estado en perspectiva regional.
- Comprender la dinámica que opera tras la GFT, atendiendo a la complejidad sobre la cual desarrolla su labor el empleado estatal.

Específicos:

- Situar en contexto regional las características de la GFT en la Administración Pública.
- Conocer los criterios de análisis del marco regulatorio de la GFT a nivel nacional, provincial y municipal, a fin de proceder a una comprensión más integral de los mismos.
- Establecer las particularidades de los procesos que componen la función de personal, sus potencialidades y condicionantes.
- Articular herramientas analíticas y procedimentales atendiendo a las complejidades del entorno.

Modalidad: Curso Teórico-Práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

- La organización Pública. Marcos de abordaje en las teorías sobre la organización pública: paradigmas tradicionales y renovadores
- Procesos de reforma y Marcos normativos de la Función Pública
- El Estado como plataforma de la organización pública: Competencias y capacidades del Estado
- Gestión de la Fuerza de Trabajo en el Estado: etapas y características de la Función de GF

Actividades prácticas a desarrollar:

El módulo pretende aunar el desarrollo de contenido teórico y práctico de manera armónica. Al efecto, se propone una dinámica de trabajo que considera la apelación a instancias expositivas por parte del docente, la presentación de casos problema a partir de videos, material de internet, casos que por su pertinencia respondan al/los contenido/s implicado/s, para viabilizar espacios de discusión con el grupo total.

Asimismo para las actividades eminentemente prácticas, se buscará generar momentos de reflexión en pequeños grupos a partir de situaciones problema elaboradas por el docente, y que deriven en producciones breves que recuperen los emergentes de tales discusiones. Estos ejercicios se realizarán en clase, con la participación permanente del docente a cargo, quien rotará entre los equipos a manera de facilitador de las interacciones y/o transponiendo didácticamente aquellos contenidos que por su densidad sean de difícil apropiación.

Finalmente, como actividad integradora, y en base a la propuesta de aprendizaje basado en problemas (ABP) se llevará adelante un abordaje diagnóstico sobre una entidad pública, de libre elección por parte del alumno, y sobre la cual se deberá además concebir una propuesta de intervención. Este trabajo integrador se evaluará en base a la pertinencia del momento diagnóstico, y a las posibilidades de aplicación de la intervención.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

En el desarrollo de este módulo teórico práctico se irá evaluando la incorporación de los contenidos de manera procesual. Esto implica la realización de trabajos prácticos en base a resolución de casos



elaborados ex profeso, y la entrega de breves fichas de reflexión teórica vinculadas al ejercicio propuesto.

La evaluación final consistirá en un trabajo integrador en base a un caso especialmente seleccionado en función de la pertenencia geográfica del alumno, en el cual deberá realizar una propuesta de intervención, previo análisis de la situación problemática.

La promoción del módulo implica la aprobación del Trabajo Final y dos de los tres ejercicios prácticos. Además el alumno deberá reunir el 75% de la asistencia prevista.

Bibliografía propuesta:

Bibliografía Obligatoria

- Arenilla Sáez, M. (2005) La vigencia de los modelos de gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas. Presupuesto y Gasto Público 41. 33-53. Secretaría General de Presupuestos y Gasto. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Naciones Unidas. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (2003). Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respalda por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003
- Iacoviello, M. (2001). El juego político y las estrategias de recursos humanos en las organizaciones públicas. En Ética, profesionalización y reformas en la función pública. Caracas, CLAD, 1997. I Congreso del CLAD, Anales 4, p. 366.
- Instituto Nacional de Administración Pública (1997) Organizaciones públicas. Tomo 1. Guía temática básica. Serie: documentos de apoyo a la capacitación. Buenos Aires, Argentina. Dirección nacional de estudios y documentación.
- Longo, F. (2002) Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil. Documentos de la Tercera Reunión de la Red de Gestión Pública y Transparencia, Washington DC, Noviembre 14-15 2002.
- Madaria, E. (2011). La politicidad de lo administrativo en el sistema institucional argentino. Prudentia Iuris, 70. 251-266.
- Martins, F. H. (1997, octubre) Administración pública gerencial y burocracia. La persistencia de la dicotomía entre política y administración. Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 9, 131-158.
- Merlo Rodríguez, I. (2013, julio) Buropatología: patrimonialismo, burocracia y New Public Management en los gobiernos de América Latina en general y Argentina en particular. Aproximaciones teóricas. Ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de Ciencia Política. Sociedad Argentina de Análisis Político-UNR. Paraná.
- Ojeda, V. (2012) La Administración Pública en Corrientes como espacio de construcción de discursos políticos en torno al trabajo. XXXII Encuentro de GeoHistoria Regional. Instituto de Investigaciones Geohistóricas. CONICET. Resistencia, Chaco. Septiembre de 2012. PP.85-94. Disponible en: http://www.iighi-conicet.gov.ar/images/pdf/engeo32/actas/mt2/m2p_ojeda.pdf
- Oszlak, O. (1997, julio) Notas críticas para una teoría de la burocracia estatal. Documento CEDES. G.E. CLACSO N°8. Buenos Aires, Argentina
- Weber, M. (1991) ¿Qué es la Burocracia? Buenos Aires: Siglo Veinte.

Bibliografía Complementaria

- Abal Medina, J. M. (h.) & Nejamkis, F. (2001, septiembre). Capacidades estatales y régimen de empleo público: el caso argentino, ¿un antes y un después del SINAPA? Ponencia presentada en el XXIII International Congress of the Latin American Studies Association. Washington DC. Disponible en: <http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2001/AbalMedinaJuanManuel.pdf>.
- Echebarría, K. & Mendoza, X. (1999) La especificidad de la gestión pública: el concepto de "management público" En Losada, C. ¿De burócratas a gerentes? Las ciencias de la gestión aplicadas a la administración del estado. (pp.15-45). Washington DC: IDB Ed.
- Ojeda, V. (2013) Las reformas en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos en un organismo público: la tensión entre lo político y lo técnico. Revista DAAPGE Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal N° 20. Universidad Nacional del Litoral.
- Ramió Matas, C. (2001) Los problemas de la implantación de la nueva gestión pública en las administraciones públicas latinas: Modelo de estado y cultura institucional. Revista del CLAD Reforma y Democracia N°21. Disponible en: <http://www.top.org.ar/ecgp/FuIlText/000000/RAMIO%20MATAS,%20Carles%20-%20Los%20problemas%20de%20la%20implantacion%20de%20la%20nueva%20gestion.pdf>



- Rodríguez Vásquez, J. (2005, octubre) Estado burocrático y descentralización en América Latina. Inviabilidad del paradigma burocrático weberiano. Ponencia presentada en el X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Santiago, Chile. Disponible en: <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/estado%20burocr%C3%A1tico%20y%20descentralizaci%C3%B3n%20en%20am%C3%A9rica%20latina.pdf>
- Thwaites Rey, M. (2001) Tecnócrata vs punteros. Nueva falacia de una vieja dicotomía: política vs administración. Revista Encrucijadas N° 6. UBA. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <http://www.top.org.ar/Documentos/THWAITES%20REY,%20Mabel%20-%20Tecnocratas%20vs%20Punteros.pdf>

10.3.17 – Denominación: Seguridad social; eje de cobertura en las relaciones de trabajo.

Docente responsable: Mgter. Adriana Micale

Docentes dictantes:

- Mgter. Adriana Micale

Carga horaria teórica: 15 horas.

Carga horaria práctica: 15 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

- Brindar formación académica respecto a la seguridad social en general, sus fuentes locales, principios que la informan y aplicación de los convenios internacionales de derechos humanos que tienen rango constitucional en el país.
- Conocer el desarrollo de los sub sistemas que la integran , identificando las contingencias, prestaciones que las cubren, sistemas de financiamiento y esquema de acceso prestacional de modo de administrar la planificación de alternativas legales frente a la producción de las contingencias que se presentan en la vida del trabajador, y que implican en el manejo de las relaciones del trabajo, acciones que importan planeamiento y gestión en los subsistema Previsión Social, Riesgos del Trabajo, Sistema de Salud, Asignaciones Familiares y Desempleo.

Modalidad: Curso Teórico-Práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

I) Política Social: Desigualdades. Trabajo humano. Principios. Modelo de Sociedad. Planificación. Políticas sectoriales. Política social Nacional e internacional. Los Seguros Sociales Sistemas Universales. El "Estado de Bienestar".

II) Técnicas de la Seguridad Social. Sistemas contributivos y No Contributivos. Asistencia Social. Ahorro. Mutuales. Previsión Social. Seguro social. Subsistemas. Contingencias y Prestación de cobertura. Financiación. Constitución Nacional.. Convenios Internacionales. Sub- Sistema Previsión Social Prestaciones Previsionales: Jubilaciones y Pensiones Asignaciones Familiares.

III) Riesgos del Trabajo. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Régimen de Obras Sociales. Desarrollo de la Salud Pública en América Latina. Modelos y Políticas de Salud.

Régimen Contencioso de la Seguridad Social. Sede Administrativa. Recursos Judiciales.

Actividades prácticas a desarrollar:

Las Actividades Prácticas a desarrollar importan: Previsión Social: cálculo de Prestaciones Previsionales. Derecho y haber Prestaciones de Prestación Básica Universal, Prestación Compensatoria y Prestación Adicional por Permanencia; Prestación Por Edad Avanzada. Retiro Transitorio por invalidez. Retiro Definitivo Por Invalidez. Regularidad de Aportes: determinación de Regularidad: Aportarte Regular e Irregular con derecho. Ingreso Base Previsional, Cálculo. Pensión por Fallecimiento: Derechohabientes. Casuística de las nuevas Relaciones de Familia en el Código Civil y Comercial de la Nación. Casos de Reciprocidad nacional e internacional. Casos de Jurisprudencia. Riesgos del Trabajo: Calificación en Comisiones Médicas. Identificación de Procedimientos Sistémicos y Extra sistémicos. Baremos y Cálculo de Incapacidad. Capacidad laboral Restante. Ingreso Base Laboral. Cálculo. Actualización. Enfermedades Profesionales. Procedimientos. Sistema de Salud: Derecho de Opción. Procedimientos. Desempleo. Cálculo Las Actividades se desarrollan en clase, con



planteo de casos para resolución individual y puesta en común colectiva con devolución de soluciones que plantean la resolución de casos, efectuados por el profesor en la franja horaria destinada al efecto, tras la impartición de los contenidos teóricos

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Trabajo Final individual, referida a un tema a elección del maestrando, de cualquiera de los temas que integran el programa cursado.

Bibliografía propuesta:

- Etala, Carlos, "Derecho de la Seguridad Social", Ed. Astrea.
- Vázquez Vialard, A., "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social" (TII), Ed. Astrea.
- Hunicken, Javier, "Manual de Derecho de la Seguridad Social", Ed. Astrea.
- Ruprecht, "Derecho de la Seguridad Social", Ed. Zavalía.
- OIT, Introducción a la Seguridad Social.
- OIT, La Seguridad Social en la Perspectiva del año 2000.
- Política Social: Podetti, Humberto, Ed. Astrea.
- "La crisis del trabajo", por Albert Recio, en "Mientras Tanto", n° 73, Barcelona, p. 21.
- Bernabé Lino Chirinos. Prólogo de Juan Carlos Fernández Madrid. Tratado de la Seguridad Social. Editorial la ley tomos I,II,III
- Brito Peret, "Un recorrido al sistema de Previsión Social", Ed. El Derecho.
- R. A. Bianchi, Capón Filas, "Sistema Integrado de Jubilaciones Y Pensiones", Ed. Zavalía.
- Vázquez Vialard, "Tratado de Derecho del Trabajo", ed. Astrea.
- Ackerman, M., "La responsabilidad civil en la Ley sobre Riesgos del Trabajo", Ed. Hammurabi.
- Ackerman, M. y Maza, Miguel A., "Ley sobre Riesgos del Trabajo. Aspectos procesales, constitucionales y procesales", Rubinzal - Culzoni.
- Régimen del Procedimiento Previsional. Ley 23.473. Revisado comentado y ordenado por Brito Peret y R.C. Jaime. Ed. Astrea.
- Tratado de la Seguridad Social. Bernabé Lino Chirinos. Ed. La Ley (tomos I, II, y III 2009)
- "Principios constitucionales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el art. 14 bis de la C.N. por Germán Bidart Campos. Cap XXIII y ss., Revista Trabajo y Seguridad Social, T. 1981, p. 481, El Derecho.
- "La internacionalización de la seguridad Social", por Rubén O. Grego en Revista Derecho del Trabajo, 1984-B-1225.
- Micale, Adriana, "La promoción del empleo y el desfinanciamiento de la Seguridad Social (análisis del art. 6° de la ley 25.877 y su reglamentación)", Revista Derecho del Trabajo, t. 2004-B, p. 1186.
- Publicaciones www.revistatorioriesgo.com.ar Carpeta SEGURIDAD SOCIAL, INFOJUS Seguridad Social y Revista Rubinzal Culzoni

10.3.18 – Denominación: Nuevas Tecnologías de Gestión aplicadas a la Gestión de la Fuerza de Trabajo (GFT)

Docente responsable: Dr. Omar Schiel

Docentes dictantes:

- Dr. Omar Schiel

Carga horaria teórica: 10 horas.

Carga horaria práctica: 20 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

- Que el profesional participante obtenga conocimientos teórico/prácticos en todo lo relacionado con los deberes administrativos en materia de registración y regulación laboral así como también en liquidaciones de sueldos, jornales, y las llamadas cargas sociales, conforme las actualizaciones vigentes al momento del dictado.
- Que el alumno adquiera conocimientos técnicos en materia de indemnizaciones laborales, extinción del contrato de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y por empleo no registrado.
- Brindar al profesional conocimientos teórico / práctico en todo aquello vinculado con normas, procedimientos, políticas y reglamentos internos.

Modalidad: Curso Teórico-Práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio



Contenidos mínimos:

Unidad 1: Productividad, eficiencia y competitividad

Unidad 2: Cambio

Unidad 3: La gestión administrativa, la informatización de los datos, los ERP y los tableros de comando

Unidad 4: Gestión administrativa, operativa y técnica de personal

Unidad 5: Los sistemas de gestión de personal

Unidad 6: Los sistemas de control de ausentismo

Unidad 7: Sistemas de administración y liquidación de sueldos y jornales

Actividades prácticas a desarrollar:

Clases teórico/prácticas, basadas en la conceptualización teórica, para luego analizarlos en casos concretos, sean estos casos reales o ficticios. Se requerirá la adquisición de una licencia de un sistema de gestión de personal y sueldos y jornales, un aula con P.C. y dichos sistemas disponibles en cada una de ellas repartidas de un mínimo de una P.C. cada tres alumnos, para la realización de clases prácticas. Se procurará la invitación de reconocidos profesionales en la materia, a efectos de que sobre alguno de los temas puntuales, previo abordaje teórico manifiesten no sólo sus experiencias sino que además la coyuntura del momento.

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Sistema de Regularidad:

Según las disposiciones vigentes.

Sistema de Evaluación:

- Un trabajo práctico desarrollado por equipos de hasta cuatro participantes
- Un trabajo práctico individual
- Nota de concepto por participación, interés, esfuerzo y compromiso manifestado por el alumno

Bibliografía propuesta:

- Prokopenko Joseph. La Gestión de la Productividad, OIT, 1989
 - Carro Paz, Roberto y Gonzalez Gómez, Daniel. Productividad y competitividad, Universidad Nacional de Mar del Plata, 2010
 - Gestión del Cambio organizacional, Ediciones ABYA –YALA, Quito, 2000
 - Procesos de cambio y desarrollo en las organizaciones, Ediciones Universidad Autónoma de Yucatán, México 2010
 - Samuelson, Nordhaus, Pérez Enri. Economía, Mc. Graw Hill, Buenos Aires, 2003
 - Oltra Badenes, Raúl. Sistemas integrados de gestión empresarial, Evolución histórica y tendencias de Futuro, Universitat Politècnica de Valencia, Valencia 2012
 - Chiavenatto, Idalberto; "Introducción a la teoría de General de la Administración", McGraw Hill, Bogotá, 1997.
 - Schiel, Eduardo y Orozco, Néstor. Gestión de Personal, Aplicación Tributaria S.A., Buenos Aires 2016
 - Dressler, Gary "Administración de Recursos Humanos", Prentice Hall, México, 2009
 - Chiavenatto, Idalberto; "Administración de Recursos Humanos", McGraw-Hill, Bogotá, 1998
 - Testa, G; "Organización y dirección de Personal", Deusto, Bilbao, 1978.
 - Orozco, Néstor y Grenabuena, Silvia Administración y Liquidación de sueldos y jornales, Aplicación Tributaria, Buenos Aires, 2012.
 - Userpater, Mirta Noemí "Guía práctica para el empleador", ERRPAR, Buenos Aires, 2012
- Bibliografía optativa**
- Mintzberg, Henry; "Diseño de Organizaciones eficientes", El Ateneo, Buenos Aires, 2003.
 - Kralj, Federico Maximiliano; "La gestión efectiva", 1996.
 - Maristany, Jaime: "Administración de Recursos Humanos", Prentice-Hall, Buenos Aires, 2000
 - Morales Arrieta, Juan A y Velandia Herrea, Néstor "Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensaciones", McGraw-Hill, 2000
 - Schiel, Eduardo O; "Curso de derecho laboral", Aplicación Tributaria, Buenos Aires, 2014
 - Schiel, Eduardo Omar, "Remuneraciones, liquidaciones finales e indemnizaciones laboral", 7 edición, Aplicación Tributaria, Buenos Aires, 2015
 - Ulrich, Dave "Recursos Humanos Champions", Gránica, Buenos Aires, 2012
 - Zerrilli, Andrea; "Valoración del personal", Deusto, Bibao, 1978



10.3.19 – Denominación: Taller III: Escritura académica. Del proyecto al informe de investigación
Docente responsable: Dra. Adriana Zurlo

Docentes dictantes:

- Dra. Adriana Zurlo
- Dra. Lorena Cayré Baito
- Mgter. Mónica Medina

Carga horaria teórica: 10 horas.

Carga horaria práctica: 20 horas.

Carga horaria total: 30 horas.

Objetivos:

Generales:

- Acompañar el proceso de planificación, redacción y revisión de un informe de investigación.
- Reflexionar sobre el proceso de investigación y, en particular, el proceso de escritura como forma de construir y comunicar conocimiento científico.

Específicos:

- Conocer y aplicar distintas estrategias para la planificación, producción textual y revisión de un informe de investigación.
- Realizar consignas orales y escritas (presenciales y diferidas) que involucren la comprensión y producción de textos expositivos y argumentativos del ámbito académico-científico.
- Favorecer la reflexión sobre las características gramaticales y discursivas propias del informe de investigación.
- Promover el desarrollo de habilidades lingüísticas y de metacognición sobre los procesos de comprensión y producción del discurso académico-científico.
- Propiciar espacios para la revisión de la producción escrita.

Modalidad: Curso Teórico Práctico

Dictado: Presencial

Carácter: Obligatorio

Contenidos mínimos:

Bloque 1: Introducción

Géneros discursivos: definición. Subgéneros académicos-científicos: el proyecto de investigación y el informe de investigación. El texto académico-científico como producto de una situación comunicativa (enunciador, propósito, tema, enunciatario). Las propiedades textuales: coherencia, cohesión y adecuación.

Bloque 2: Lectura y análisis de un informe científico

El informe de investigación. Características lingüísticas de las secuencias expositivo-explicativa y argumentativa. Estrategias explicativas: definición, reformulación, ejemplificación, analogía y comparación, conectores y organizadores del discurso, citas directas e indirectas. Estrategias argumentativas. La construcción del enunciador. La polifonía en la argumentación. Referencias y notas.

Bloque 3: Producción de un informe de investigación

La escritura como proceso: generación de ideas (selección del tema y consulta de fuentes bibliográficas), planificación, redacción o textualización y revisión. Corrección formal y estilística, ortográfica y gramatical.

Actividades prácticas a desarrollar:

El desarrollo de los contenidos propuestos se organiza desde una metodología teórico-práctica. Desde esta perspectiva, las clases presenciales se articularán de la siguiente forma:

- a) Exposición teórica de los contenidos de cada bloque temático por parte del equipo docente.
- b) Actividades prácticas de comprensión y producción textual, a realizar de modo individual, en parejas o grupal. Lectura y análisis de textos científicos académicos en los cuales deberán reconocer estrategias explicativas y argumentativas, características lingüísticas de los textos argumentativos y explicativos, identificación de voces polifónicas y de la postura del enunciador.
- c) Puesta en común de los trabajos prácticos realizados.
- d) Elaboración de un borrador o plan textual del informe de investigación y exposición oral del mismo.
- e) Revisión inter pares de los borradores.



f) Reescritura de producciones propias.

Todos los encuentros presenciales se desarrollarán en la sede de la Maestría (Fac. de Ciencias Económicas de la UNNE).

Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:

Criterios de evaluación:

- Participación activa en las actividades propuestas de tipo presencial.
- Cumplimiento en tiempo y forma con los trabajos prácticos escritos y orales y la lectura del material.

Requisitos de promoción y aprobación:

- Cumplimiento en tiempo y forma con la entrega de trabajos presenciales.
- Elaboración y entrega de un informe de investigación breve.

Observación:

Como requisito del cursado cada participante deberá contar con los trabajos finales correspondientes al Taller I (proyecto de investigación) y al Taller II (Técnicas de recolección y Análisis de datos), insumos para elaborar el informe de investigación que permitirá aprobar el Taller III.

Bibliografía propuesta:

- Arnoux, E; Di Stefano M. y Pereira M. C. 2002. *La lectura y la escritura en la universidad*. Buenos Aires: Eudeba
- Bajtin, M. 1952. *Estética de la creación verbal*. México: Siglo XXI.
- Becker, H. S. 2011. *Manual de escritura para científicos sociales: Cómo empezar y terminar una tesis, un libro o un artículo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Botta, M. 2002. *Tesis, monografías e informes: Nuevas normas y técnicas de investigación e información*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Calsamiglia Blancafort H. y Tussón Valls A. 1999. *Las cosas del decir. Manual de Análisis del Discurso*. Barcelona: Ariel.
- Cassany, D. 2000. *Describir el escribir. Cómo se aprende a escribir*. Buenos Aires: Paidós.
- Dalmagro, M. C. 2007. *Cuando de textos científicos se trata...: Guía práctica para la comunicación de los resultados de una investigación en ciencias sociales y humanas*. Córdoba: Comunicarte.
- Day, R. 1990. *Cómo escribir y publicar trabajos científicos*. Washington, Organización Panamericana de la Salud.
- García Negróni, M. M. 2011. *Escribir en español: Claves para una corrección de estilo*.- 2da. ed. Buenos Aires: Santiago Arcos.
- Giammatteo, M. y Albano, H. 2009. *Lengua, Léxico, gramática y texto: un enfoque par su enseñanza basado en estrategias múltiples*. 1ra. ed. Buenos Aires: Biblos.
- Klein, I. (Coord.) 2007. *El taller del escritor universitario*. Buenos Aires: Prometeo.
- Navarro, F. (coord.). 2014. *Manual de escritura para carreras de Humanidades, con prólogo de Charles Bazerman y Liliana Cubo de Severino*. - 1a ed. Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires.
- Nogueira, S. (Coord). 2005. *Manual de lectura y escritura universitarias: prácticas de taller*. 3ª Edición. Buenos Aires: Biblos.
- Sabino, C. 2014. *El proceso de investigación*. Editorial Episteme.
- Tamayo, M. 1999. *Modulo 5. El proyecto de investigación*. ICFES. Serie aprender a investigar. Colombia: Arfo.
- Ynoub, R. C. 2008. *El proyecto y la metodología de la investigación*. Cengage Learning Editores SA de CV.
- Quivy, R. y Van Campenhoudt L. 2005. *Manual de investigación en ciencias sociales*. México, D.F.: Limusa/Noriega.
- Walker, M. 2005. *Cómo escribir trabajos de investigación*. Barcelona: Gedisa.



14. SISTEMA DE CORRELATIVIDADES.

CATEDRA	REQUISITOS	REQUISITADO
1 Sociología del Trabajo		-
2 Economía Laboral y Mercado de Trabajo		-
3 Evolución de la Estructura Económica y Social Argentina		-
4 Sociología de las Organizaciones		-
5 Cuestiones legales de las Relaciones del Trabajo		-
6 Metodología de la Investigación		-
7 Programación y Gestión Estratégica de la Fuerza de Trabajo		-
8 Gestión Administrativa y Contable de las Relaciones del Trabajo.		-
9 Psicología del Trabajo		-
10 Formación Profesional, Calificaciones y Competencias		-
11 Condiciones y medio ambiente de trabajo		-
12 Negociación Colectiva y gestión de conflictos		-
13 Taller I: Elaboración de proyectos de investigación		6
14 Taller II: Técnicas de Recolección y Análisis de datos		13
15 Planificación, implementación y evaluación de políticas laborales		-
16 Gestión de la Fuerza de Trabajo en el sector público		-
17 Seguridad Social		-
18 Nuevas Tecnologías de Gestión aplicadas a la GFT.		-
19 Taller III: Escritura académica. Del proyecto al informe de investigación		14

15. METODOLOGÍA DE ASESORAMIENTO A LOS ALUMNOS.

El asesoramiento a los maestrandos será atendido principalmente por el director y/o el co-director de la carrera, quienes en concordancia con el coordinador y los miembros del plantel docente, estarán informados de las trayectorias formativas y el desempeño de los estudiantes en el marco de esta carrera. En el caso de ser necesario, se incorporarán horas de tutoría a los efectos del acompañamiento tanto de trabajos finales de módulos, como para el asesoramiento en la elaboración del Trabajo Final de Maestría.

Respecto a las cuestiones de índole administrativa, la Secretaría de Posgrado cuenta con un plantel de profesionales dispuestos a resolver dudas e inquietudes, quienes acompañarán a los cursantes durante todo el trayecto de cursado de la Maestría,

16. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE ALUMNOS.

Los módulos pertenecientes a esta carrera deberán ser evaluados, dejando constancia del instrumento de evaluación y la calificación obtenida.

Cada Profesor Responsable de un módulo o taller establecerá la modalidad de evaluación y los requisitos de promoción y aprobación para su actividad curricular, debiendo estos respetar la escala de calificación vigente, establecida por Resolución N° 1197/09 C.S. de la UNNE.

Para aprobar cada módulo o el Trabajo Final se establece como mínimo el logro de una nota no menor a 6 (seis) sobre un total máximo de 10 (diez), conforme a la siguiente escala:

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Sobresaliente	10
Distinguido	9
Muy Bueno	8
Bueno	7
Aprobado	6
Insuficiente	Menos de 6

Régimen de recuperación

Los maestrandos que no cumplan los requisitos mínimos para aprobar la actividad curricular, acorde a lo establecido como sistema de evaluación para dicha actividad curricular, tendrán derecho a dos instancias de examen recuperatorias. Si no supera el mínimo luego del período normal de evaluación y las dos

instancias recuperatorias, deberá recurrir la actividad curricular y abonar los aranceles correspondientes.

072 / 18

17. REGLAMENTO DE TRABAJO FINAL.

A partir del Art. 32 del Reglamento de Carrera que acompaña el presente proyecto de Posgrado, se deja constancia de las regulaciones relativas al Trabajo Final de Maestría

18. SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE DOCENTES.

El seguimiento de la actividad de los docentes se basa en tres ejes de valoración: 1) El desempeño docente; 2) Las metodologías utilizadas; 3) Las modalidades de evaluación aplicadas, 4) la opinión de los alumnos relevada mediante cuestionarios voluntarios, anónimos.

Respecto del desempeño docente, se valorará el dominio de la temática del curso, la claridad en la comunicación de ideas y reflexiones, la actualización de conocimientos sobre el tema y la utilización de resultados de investigaciones propias para bibliografía del curso. Se prestará especial atención a la generación de ambientes de aprendizaje adecuados.

El cumplimiento de horarios de clase y demás aspectos técnicos vinculados al desarrollo del cursado también será objeto de seguimiento. Las metodologías utilizadas se evaluarán en términos de efectividad respecto de los objetivos de la carrera. De igual forma se analizará la adecuación de las modalidades de evaluación utilizadas y su impacto en la calidad de la formación.

Las observaciones realizadas en los cursos se documentarán para el análisis de problemas y el diseño de soluciones. La Dirección mantendrá reuniones periódicas con los docentes a efectos de discutir criterios y metodologías, apuntando al mejoramiento continuo de la calidad de la formación. Se administrarán registros de estas reuniones a efectos de asegurar un adecuado seguimiento de las decisiones adoptadas y las medidas implementadas.

Durante el proceso de seguimiento de los docentes se tendrá en cuenta:

- a) El control de asistencia a clases presenciales y tutorías.
- b) La presentación en tiempo y forma de la documentación a ser entregada a los alumnos (programa, trabajos prácticos, bibliografía, planilla de evaluación).
- c) Encuesta de opinión aplicada a los alumnos sobre el grado de satisfacción respecto de los docentes, horarios, materiales, atención y espacio físico, relación costo – beneficio de la carrera.

III – RECURSOS HUMANOS

1. CUERPO ACADÉMICO.

1.1. – Conformación del Cuerpo Académico

1.1.1. – Director del Proyecto: Dr. Julio César Neffa (CONICET)

Co-Director: Dra. Valeria Patricia Ojeda (UNNE)

1.1.2. – Comité Académico:

- Dra. Ana Rosa Pratesi (UNNE)
- Dr. César Vallejos Tressens (UNNE)
- Dr. Pablo Chena (UNLP)
- Mgter. Pablo Andrés Barbetti (UNNE)
- Mgter. Gabriel Ojeda (UNNE)

1.1.3. – Cuerpo docente:

- Dr. Julio César Neffa (CONICET)
- Dra. Ana Rosa Pratesi (UNNE)
- Dra. Valeria Patricia Ojeda (UNNE)
- Dr. Leandro Moglia (UNNE)
- Mgter. Mónica Cesana Bernasconi (UNNE)
- Mgter. Diana Andrea Sotelo (UNNE)
- Mgter. Pablo Andrés Barbetti (UNNE)
- Dra. Ana María D'Andrea (UNNE)
- Lic. Mariana Sabas (UNNE)
- Dra. María Laura Estigarribia Bieber (UNNE)
- Ab. Lucio Terrasa (UNNE)
- Mgter. María Andrea Benitez (UNNE)
- Lic. Lucas Oviedo (UNNE)
- Lic. José Pozzer (UNNE)

- Dra. Adriana Zurlo (UNNE)
- Mgter. Mónica Medina (UNNE)
- Dra. Lorena Cayre (UNNE)
- Dra. Laura Henry (UNLP)
- Dr. Pablo Chena (UNLP)
- Dr. Hugo Daniel Ojeda (UB)
- Mgter. Roberto Pompa (UBA)
- Mgter. Daniela Vidal (UNNE)
- Dr. Omar Schiel (UNLZ)
- Mgter. Adriana Micale (UBA)
- Dr. César Vallejos Tressens (UNNE)

1.1.4. – Otros (con funciones equivalentes):

Coordinador Académico: Lic. Lucas Ariel Oviedo.

Directores de Trabajo Final: los directores serán seleccionados por los maestrandos, en función de las temáticas elegidas, y en estricto ajuste a lo dispuesto por las disposiciones reglamentarias vigentes.

Tutores: la carrera contará con tutores, quienes que por su formación técnica y académica, puedan aportar al apoyo y acompañamiento de los alumnos.

1.2. – Cantidad de integrantes de cada instancia del Cuerpo Académico

La implementación de la Carrera estará a cargo de un Director y un Co-Director de Carrera, el Comité Académico conformado por cinco miembros, un Coordinador Académico, y personal administrativo designado especialmente al efecto.

La carrera contará con veinticinco docentes, para el dictado de los módulos y talleres.

1.3. – Dedicación a la Carrera de los integrantes del Cuerpo Académico

De acuerdo a la complejidad del proyecto y conforme la reglamentación de la Universidad la dedicación variará conforme las funciones de cada componente del equipo ejecutor del proyecto. El Director y el Codirector tendrán dedicación constante a fin de llevar adelante la consecución del proyecto.

El Comité Académico se reunirá de manera trimestral, pudiendo ser modificada esta periodicidad de acuerdo a las circunstancias que se presenten. Asimismo, permanecerá en contacto a través las herramientas de comunicación virtual al alcance, tales como el email, el Skype y las videoconferencias a través de plataformas virtuales habilitadas. El Cuerpo de docentes tendrán la dedicación que les demande el cumplimiento estricto del programa de cursado, tutorías etc.

2. Personal de Apoyo

Se contará con el apoyo de:

- Secretaría Administrativa de la Carrera articulada con la Secretaría de Posgrado.
- Personal de la Secretaría de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

IV – RECURSOS MATERIALES

1. INFRAESTRUCTURA.

1.1. – Instalaciones a utilizar:

Para el dictado de clases se utilizaran las aulas de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE, ubicadas en el Campus Resistencia, Avenida Las Heras N° 727 de la Ciudad de Resistencia, Provincia del Chaco; cuya dimensión responderá a la cantidad de cursantes.

También se utilizarán Salas de Conferencias. Con este fin se utilizará el Salón de Usos Múltiples (SUM) y el Aula Magna, ambos ubicados en el edificio de la Facultad de Ciencias Económicas.

Asimismo, los docentes y alumnos de la carrera podrán acceder a las instalaciones de la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Económicas, los Gabinetes Informáticos y la Biblioteca Central de la UNNE, ubicados en el mismo Campus Universitario.

La secretaría administrativa de la carrera dependerá de la Secretaria de Posgrado de la Facultad.

2. – EQUIPAMIENTO.

2.1 – Equipos y recursos didácticos a utilizar:

Las aulas que se utilizarán para la Carrera se encuentran acondicionadas y equipadas para un correcto dictado de clases con los siguientes elementos:

- Acondicionadores de aire.
- Pizarra.



- Computadora y cañón.
- Pupitres para los alumnos.
- Equipo de audio.

Otros elementos a utilizar: Fotocopias de los programas, material de las asignaturas y otros. Retroproyector.

2.2. – Acceso a biblioteca y centros de documentación:

El cuerpo académico y los alumnos de la carrera tendrán acceso a las siguientes bibliotecas:

Biblioteca de la Facultad de Ciencias Económicas: se encuentra ubicada en el Campus Resistencia, sito en la Avenida Las Heras N° 727, y cuenta con más de 5200 ejemplares. Tiene una sala de lectura y tres equipos informáticos para acceso a las bases de datos y publicaciones digitales suscriptas.

Dirección de Bibliotecas – Biblioteca Central de la UNNE: ubicada en el Campus Resistencia de la Universidad, cuenta con más de 70.000 volúmenes correspondientes a las distintas áreas del saber. Posee 1000 m² de superficie de consulta y 23 estaciones de trabajo con computadoras de última generación.

Todas las Bibliotecas, a través de la red de Biblioteca de la UNNE, cuentan con accesos a bases a datos y repositorios online de acceso libre para los alumnos.

2.3. – Informatización

2.3.1. – Acceso a equipamientos informáticos

Se podrán utilizar todos los equipos informáticos mencionados en el punto 2.3, correspondientes a las bibliotecas.

Asimismo, los alumnos podrán acceder al equipamiento de los Gabinetes Informáticos - “Gabinete de Computación I – PA” y “Gabinete de Computación II – PB” - de la Facultad de Ciencias Económicas. Los mismos cuentan con capacidad para sesenta y cuarenta alumnos, respectivamente.

2.3.2. – Acceso a redes de información y comunicación

Todo el equipamiento, al que tienen acceso los integrantes de la carrera, que se informan en el punto 2.4.1, disponen de acceso a Internet.

Además de los equipos fijos, todo docente o alumno que desee trabajar en su propia computadora portátil cuenta con conectividad a la red (a través del Wi-Fi) y suministro de energía.

V – RECURSOS FINANCIEROS

1. Presupuesto total tentativo.

1	<u>Recursos Financieros</u>	
1.1	Matricula por 50 Cursantes por \$2000	\$ 100.000,00
1.2	Aranceles: 50 Cursantes por \$2000 por 24 Cuotas	\$2.400.000,00
	Total de Ingresos	\$ 2.500.000,00
2	<u>Egresos Financieros</u>	
2.1	Honorarios de Docentes	
	a. Locales: 280 hs. por \$450	\$ 126.000,00
	b. Externos: 290 hs. por \$500	\$ 145.000,00
2.2	Honorarios Director: 24 meses por \$65000	\$ 144.000,00
2.3	Honorarios Coordinador: 24 meses por \$4200	\$ 100.800,00
2.4	Honorarios Tutorías: 150 horas por \$450	\$ 67.500,00

2.5	Traslados y Estadías	
	a. Profesores Externos	
	Pasajes aéreos: 29 viajes por \$6000	\$ 174.000,00
	Alojamiento: 58 días por \$1300	\$ 75.400,00
	Comidas: 174 por \$300	\$ 52.200,00
	b. Director de la Carrera	
	Pasajes aéreos: 12 viajes por \$6000	\$ 72.000,00
	Alojamiento: 24 días por \$1300	\$ 31.200,00
	Comidas: 72 por \$300	\$ 21.600,00
2.6	Gastos Administrativos	\$ 40.000,00
2.7	Gastos Funcionales	\$ 30.000,00
2.8	Libros y Suscripciones	\$ 50.000,00
	Total de Egresos	\$ 1.129.700,00
3	Resultado Financiero	\$ 1.370.300,00
4	Determinación cantidad de equilibrio	
	a. Erogaciones Totales	\$ 1.129.700,00
	b. Matrícula y aranceles Totales por cursantes	\$ 50.000,00
	c. Cantidad de cursantes de equilibrio	23

2. Régimen arancelario.

La carrera será arancelada y deberá autofinanciarse. Su costo total será de \$50.000,00 (Cincuenta mil pesos) el que deberá ser cancelado en 24 (veinticuatro) cuotas de \$ 2.000,00 (Dos mil pesos) cada una, más \$ 2.000,00 (Dos mil pesos) en concepto de derecho de inscripción, conforme al cronograma de pagos elaborado por la FCE. Este arancel no incluye la provisión del material de estudio que pudiera determinarse. El Consejo Directivo de la FCE resolverá sobre las modificaciones de los aranceles determinados y sobre aranceles complementarios por exámenes e incumplimiento de fechas de presentación de trabajos y monografías.

3. Sistema de Becas previsto y criterios para la selección de becarios.

Asimismo, podrán otorgarse subsidios a alumnos encuadrados en la Resolución N° 291/11 del Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional del Nordeste, que reglamenta el otorgamiento de subsidios para realizar carreras de posgrado. Podrán aspirar a los subsidios los docentes de la UNNE por concurso, interinos, contratados y adscriptos, becarios de la Secretaría General de Ciencia y Técnica de la UNNE, becarios de becas cofinanciadas CONICET-UNNE y de proyectos PICTO-UNNE.

VI - ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

1. Ámbitos institucionales previstos para el desarrollo de actividades de investigación, prácticas profesionales y desarrollos tecnológicos, requeridos por la carrera.

La experiencia de la Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo, estimuló la generación de dos proyectos de Investigación, a saber:

- PID PI M003 (2015-19) – UNNE “Riesgos Psicosociales en el trabajo. Nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo, percepción de los



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado



072 / 18

trabajadores, e impacto en las empresas y organizaciones." Director: Dr. Julio C. Neffa, Co-directora: Mgter. Mónica I. Cesana Bernasconi.

- PDTS CIN CONICET (2015-18(N°: "los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención". Director: Dra. Liliana Edith Ferrari, Co-director: Julio César Neffa.

En ambos proyectos, estudiantes de la Especialización, del grado (carreras de Contador Público, Lic. en Administración, Lic. en Economía, Lic. en Relaciones Laborales), así como investigadores, docentes, becarios, y profesionales de distintos organismos públicos, convergieron generando una importante producción científica.

Por lo tanto, el ámbito institucional para el desarrollo y la profundización de estos y otros proyectos de investigación, será la misma Facultad de Ciencias Económicas, con el apoyo específico de su Secretaría de Investigación. Asimismo, a través de los programas y proyectos implementados desde la Secretaría General de Ciencia y Técnica de la UNNE y del CONICET, y todo otro ámbito donde puedan desarrollarse este tipo de tareas (derivados de convenios y/o acuerdos con organismos públicos y privados, otras universidades nacionales o extranjeras, etc.)

2. Sistema previsto para la implementación de programas y proyectos de investigación como parte de la carrera.

Tal como se señalaba en el punto anterior, se arbitrarán los espacios y estrategias necesarios para vincular la producción de la maestría y de sus maestrandos, a los objetivos de los programas y proyectos de investigación acreditados y a acreditar en el marco de la Universidad y del CONICET. El equipo directivo de la carrera considera un punto fundamental la incorporación de los maestrandos a los proyectos, dado que esto permite una potenciación de las interacciones, colaborando en el desarrollo de las competencias y habilidades de investigación. El intercambio con investigadores de mayor experiencia permitirá el arribo a resultados de investigación más eficientes.

Tanto el director como el co-director de la Maestría estarán a cargo de la coordinación de estas acciones, relacionando a los maestrandos con los directores e integrantes de los diversos proyectos de investigación.

3. Ámbito de las actividades de investigación de los docentes.

La totalidad de los docentes estables e invitados que conforman la Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo son investigadores de reconocida trayectoria. Forman o han formado parte de programas y proyectos de investigación radicados en el NEA, en algunos casos en el rol de directores y co-directores.

El equipo directivo de la Maestría establecerá los vínculos pertinentes entre el cuerpo docente del posgrado y los espacios académicos de la FCE, a fin de fortalecer los equipos de investigación, apuntando a la interdisciplinariedad, como así también al establecimiento de redes de colaboración entre instituciones.

MARCO INSTITUCIONAL

Artículo 1°. La carrera “Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo” se organiza como una carrera de posgrado dependiente de la Facultad de Ciencias Económicas (FCE) de la Universidad del Nordeste (UNNE).

Artículo 2°. Tendrá su sede administrativa en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE, en la ciudad de Resistencia, la cual procesará la totalidad de las de las solicitudes de preinscripción, llevará adelante los trámites pertinentes a la evaluación de los aspirantes y procederá a la inscripción definitiva de los que el Comité Académico determine, percibiendo los aranceles correspondientes.

Artículo 3°. El dictado de la carrera de Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo comprende diecinueve módulos y un Trabajo Final.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA-ACADÉMICA

Artículo 4°. La implementación de la Carrera estará a cargo del Director y un Co-Director de Carrera, el Comité Académico, un Coordinador Académico, y personal administrativo designado especialmente al efecto.

Artículo 5°. El Director de la Carrera deberá reunir las condiciones estipuladas en los artículos de la Resolución N° 196/03 del Consejo Superior de la UNNE.

Serán funciones del Director:

- Hacer cumplir las disposiciones reglamentarias del Posgrado y las de la carrera, en particular.
- Coordinar las actividades docentes o de investigación vinculadas a la carrera, su planificación, seguimiento y evaluación.
- Informar a las autoridades de la Facultad acerca del cumplimiento y desarrollo de la carrera, en sus aspectos académicos, económicos y administrativos.
- Proponer las modificaciones que considere pertinentes al plan de estudio de la carrera.
- Proponer al Consejo Directivo, a través del Decano, la designación o contratación del personal docente que tendrá a su cargo el desarrollo de las distintas actividades académicas de la carrera, conforme al diseño curricular.
- Proponer al Decano, la designación o contratación del personal administrativo necesario.
- Proponer al Consejo Directivo, a través del Decano, la aprobación de los planes de Trabajo Final y la designación de los Directores de los mismos.
- Proponer al Consejo Directivo, a través del Decano, la conformación de los Tribunales de Trabajo Final.
- Coordinar la tramitación de la presentación y exposición de los Trabajo Finales e integración y trabajo de los Tribunales evaluadores.
- Coordinar la evaluación de la carrera.
- Elevar el informe final, con la documentación respaldatoria y la solicitud de los títulos respectivos, al Decano y por su intermedio al Consejo Directivo, previa verificación del cumplimiento de la totalidad de requisitos exigidos para su expedición.

Artículo 6°. El Co-Director de la carrera tendrá una relación directa y permanente con el Director de la misma, coordinará con los docentes participantes, atenderá la solicitud de los cursantes y la realización de gestiones e informes ante las autoridades de la Facultad.

Artículo 7°. La Carrera contará con un Comité Académico de alta jerarquía y especializado en la disciplina, que participará activamente en el asesoramiento y orientación de las actividades del posgrado en forma permanente. Sus integrantes deberán acreditar experiencia en docencia e investigación y/o en desarrollo profesional. El Comité contará con un mínimo de cinco miembros, de los cuales por lo menos dos (2) serán externos a la Facultad.

Artículo 8°. Serán funciones del Comité Académico:

- Asesorar en todas las cuestiones relacionadas con la Carrera.
- Colaborar con la Dirección de la Carrera cuando éste lo requiera.



- Supervisar y controlar el desarrollo del posgrado y cumplir el papel de interlocutor efectivo con el Director de Carrera.
- Elaborar y proponer, al Director de la Carrera y a las autoridades de la Facultad, las modificaciones de la currícula de la Carrera.
- Validar los cursos tomados en otros programas de posgrado.
- Actuar como órgano de admisión a la Maestría. Los dictámenes que emita, luego de examinar la documentación presentada por el aspirante y de realizar una entrevista personal cuando lo considere necesario, deberán ser fundados y serán inapelables.
- Resolver sobre los distintos aspectos relacionados con el funcionamiento de la Carrera, no considerados en las normativas pertinentes.

Artículo 9°. Los Coordinadores tendrán como misión:

a) Coordinador/a Académica: Colaborar con la Dirección de la Carrera en la implementación y seguimiento de las actividades de naturaleza académicas, tales como la organización y control de las clases y de las prácticas profesionales, vinculaciones con los docentes, obtención y distribución del material bibliográfico, confección de actas de reuniones y de informes a la Secretaría de Posgrado, comunicación con los cursantes, seguimiento del cumplimiento de sus obligaciones.

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA

Artículo 10°. La Secretaría Administrativa será ejercida por una persona responsable designada por la FCE, dependerá jerárquicamente de la Secretaría de Posgrado, debiendo desarrollar las siguientes actividades:

- a) Recibir las solicitudes de preinscripción.
- b) Analizar, registrar y archivar los antecedentes de los interesados, conformando el respectivo legajo. Coordinará tal tarea con el área de Alumnado de la FCE.
- c) Receptar y distribuir el material bibliográfico de los cursos, aportados por los docentes y realizar las tramitaciones para la adquisición de aquellos con destino a la biblioteca de la FCE.
- d) Atender a los profesores afectados a la carrera y coordinación de traslados y alojamiento de quienes vivan fuera de la región Nordeste.
- e) Atender los cursos durante los días y horarios previstos, aún en el caso de cambio de los mismos.
- f) Apoyar logísticamente al Director, al Co-director y al Coordinador Académico de la carrera, en todo lo atinente a las actividades administrativas y operativas de programación de los viajes de los docentes de la carrera, y la confección de la correspondiente documentación en coordinación con el área contable de la FCE.
- g) Transmitir las comunicaciones, originadas en las autoridades de la carrera, destinadas a los cursantes y viceversa.

CUERPO DOCENTE

Artículo 11°. El personal docente estará conformado por profesores estables y profesores invitados.

Para integrar el plantel docente se requiere tener un nivel científico, académico y/o profesional adecuado. Los docentes deberán poseer, como mínimo, una formación de posgrado equivalente a la ofrecida por la carrera. Excepcionalmente, la ausencia de títulos de posgrado podrá reemplazarse con una formación equivalente, demostrada por una amplia trayectoria como profesional, docente o investigador en el área de la carrera.

La nómina de docentes que pueda publicitarse a efectos de la difusión de la carrera se considerará sujeta a eventuales modificaciones emergentes a la fecha del efectivo desarrollo de cada curso. En todos los casos, los reemplazos deberán respetar, como mínimo, los requisitos estipulados en el párrafo anterior.

CONTRATO DE PROFESORES

Artículo 12°. Los profesores serán contratados por la FCE y tendrán a su cargo el desarrollo de un curso o parte del mismo. Serán designados por el Consejo Directivo a propuesta del Decano, en base a un informe presentado por el Director de la Carrera y suscribirán un contrato específico.

PROFESORES ESTABLES

Artículo 13°. El Profesor Estable, tendrá a su cargo la formulación de la propuesta de los respectivos programas de los módulos, su bibliografía, la definición de los objetivos básicos de los mismos y metodología pedagógica a utilizar, como así también la programación y las condiciones de promoción,



el dictado de las clases programadas, la conducción de los trabajos de investigación y las monografías previstas para cada módulo y la participación en las Evaluaciones Parciales y Finales de los cursantes. Los profesores estables deberán acreditar un significativo grado de experiencia profesional. En caso de ser docentes de la FCE de la UNNE, deberán además ser Titulares o Adjuntos por Concurso de materias afines de la carrera.

Las actividades académicas de los profesores estables se realizarán en base a una adecuada y permanente coordinación con los profesores invitados, tanto en lo relativo a la programación como al desarrollo de sus funciones.

PROFESORES INVITADOS

Artículo 14°. El Profesor Invitado asumirá parte del dictado de un módulo y su aporte deberá reforzar y completar áreas de conocimiento.

Para el carácter de profesor invitado se requerirá que el docente reúna un adecuado nivel de especialización en las respectivas disciplinas, con suficiente experiencia profesional y acreditados antecedentes universitarios a nivel de posgrado, ya sea en universidades nacionales o extranjeras, con las que la FCE pueda establecer: convenios de asistencia académica, intercambio de docentes, realización de pasantías de docentes y alumnos, desarrollo conjunto de cursos y carreras de posgrado, como también trabajos de investigación.

Las actividades académicas de los profesores invitados se realizarán en base a una adecuada y permanente coordinación con los profesores estables, tanto en lo relativo a la programación como al desarrollo de sus funciones.

MODALIDAD Y DESARROLLO METODOLÓGICO

Artículo 15°. La modalidad del dictado de la carrera será presencial y estructurada en los módulos, talleres y seminarios que constituyen el soporte central de la misma. Se realizarán además prácticas de investigación mediante la elaboración de monografías cuando el profesor responsable del módulo así lo establezca.

Se propiciará la utilización del método de casos y otros métodos pedagógicos que se caractericen por el trabajo grupal y activo en las clases.

PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

Artículo 16°. El Director de la Carrera elaborará, con suficiente anticipación, el programa académico de cada cuatrimestre, el que será comunicado a los cursantes a través de un medio fehaciente.

CARACTERIZACIÓN DE LOS MÓDULOS Y TALLERES

Artículo 17°. La carga horaria de la carrera será de 570 horas (quinientas setenta) presenciales, que se destinarán a módulos y talleres, más 160 horas (ciento sesenta) asignadas al Trabajo Final.

Artículo 18°. Según la reglamentación vigente corresponde a la Maestría un total de 38 (treinta y ocho) créditos académicos.

ADMISIÓN EN LA CARRERA

Artículo 19°. Serán admitidos para inscribirse en la Carrera los profesionales que posean titulación en las siguientes carreras: Economía, Administración, Contador Público Nacional, Relaciones de Trabajo, Relaciones Laborales, Sociología, Ciencia Política, Relaciones del Trabajo, Antropología, Historia, Psicología, Derecho, Ingeniería, Medicina, Arquitectura, Ciencias de la Educación, Trabajo Social, Enfermería Universitaria, expedidos por Universidades Nacionales o Instituciones Privadas reconocidas y reunir los prerrequisitos que determine el Comité Académico o la autoridad equivalente.

Las autoridades de la Carrera podrán incorporar otros títulos a esta nómina y evaluarán en cada caso si corresponde aceptar las candidaturas de graduados de las demás facultades de la UNNE y de otras universidades, argentinas o extranjeras

Artículo 20°. Tanto en el caso de universidades nacionales como extranjeras, el postulante deberá presentar los documentos debidamente certificados, según los requisitos generales establecidos por la UNNE.

PROCESO DE SELECCIÓN

Artículo 21°. El Comité Académico podrá modificar el número de vacantes, para cuya cobertura los aspirantes serán seleccionados por la misma sobre la base de:

- Título universitario de carrera mayor
- Desempeño académico de grado y posgrados realizados
- Otros antecedentes académicos, científicos y laborales
- Entrevista personal con los miembros del Comité Académico u otro sistema alternativo, a fin de apreciar globalmente los méritos académicos, el interés y el potencial del aspirante.

Artículo 22°. Con respecto a la selección y al examen de la documentación a presentar, se tendrán en cuenta los criterios establecidos en la Resolución N° 1100/15 del Consejo Superior de la UNNE, así como las prácticas establecidas por la universidad.

Artículo 23°. Para el caso de candidatos poseedores de títulos académicos de grado o estudios superiores (especialización, maestría o doctorado), el Comité Académico basado en el análisis e informe del Director de la Carrera, de acuerdo con los criterios generales establecidos por la universidad, procederá a determinar las equivalencias de créditos y actividades cursadas, que correspondan.

Artículo 24°. En todos los casos las resoluciones adoptadas por el Comité Académico serán de carácter inapelable.

Artículo 25°. Los aspirantes que aprueben el proceso de selección deberán proceder a la inscripción definitiva, suscribir compromisos fehacientes de pago de aranceles y abonar el arancel correspondiente en las fechas que se estipule.

CONDICIONES PARA LA PERMANENCIA EN LA CARRERA

Artículo 26°. Los alumnos deberán acreditar un mínimo de asistencia a los módulos y demás actividades del 75% del total de clases.

Artículo 27°. Si por enfermedad o razones de fuerza mayor el asistente no puede cumplir con el porcentaje del artículo anterior, deberá presentar el correspondiente justificativo. El Comité Académico se pronunciará sobre el caso.

Artículo 28°. Los participantes deberán aprobar las instancias de evaluación que el profesor responsable de cada curso determine, de acuerdo con las prácticas académicas usuales.

Artículo 29°. Los participantes deberán cumplir con los criterios de correlatividad que se determinen.

SISTEMA DE PROMOCIÓN

Artículo 30°. Para promover cada asignatura el alumno deberá haber cursado el 75% del curso lectivo y haber obtenido una nota comprendida entre 6 (seis) y 10 (diez).

Insuficiente	Menos de 6
Aprobado	6
Bueno	7
Muy Bueno	8
Distinguido	9
Sobresaliente	10

Artículo 31°. Para acceder al grado de *magister*, el cursante deberá aprobar:

- La totalidad de los módulos y talleres.
- Las monografías que los profesores establezcan en sus cursos.
- Los demás trabajos encomendados por cada profesor.
- El Trabajo Final determinado en el Plan de Estudios.
- Tener regularizado el pago de los aranceles respectivos.

REGLAMENTO DE TRABAJO FINAL DE LA CARRERA

072 / 18

Artículo 32°. El Trabajo Final debe demostrar que el alumno alcanzó el nivel de formación de posgrado requerido y destreza en el manejo de herramientas para la resolución de problemas específicos en el área de conocimiento de la Maestría. El Trabajo Final de Maestría es de carácter individual. Dará cuenta de una aplicación innovadora o producción personal que, sostenida en marcos teóricos, evidencian resolución de problemáticas complejas, propuestas de mejora, desarrollo analítico de casos reales, y que estén acompañadas de un informe escrito que sistematiza el avance realizado a lo largo del trabajo.

Artículo 33°. Se entiende por Trabajo Final, un trabajo de elaboración personal, en el cual el alumno realiza una investigación sobre algún tema propio del área disciplinaria que encuadra a la carrera, de acuerdo al estado del arte de la misma. Dicho trabajo podrá tener características de estudio de caso o proyecto profesional en las que aplica los conocimientos teórico-prácticos adquiridos, como por ejemplo estudios de caso o recomendaciones específicas para la acción en situaciones concretas, simuladas o reales o diagnósticos organizacionales.

Artículo 34° El Trabajo Final, de carácter obligatorio, será escrito e individual, y se realizará bajo la supervisión de un Director de Trabajo Final.

Artículo 35°.

El Director del Trabajo Final, debe tener titulación de posgrado igual o de mayor jerarquía a la que se expide en la carrera y antecedentes suficientes en el campo disciplinar que lo habilite para la orientación y dirección de dichos trabajos. La figura del codirector de Trabajo Final será exigible en los casos en que el Director y el maestrando no tengan el mismo lugar de residencia o cuando las características del trabajo a realizar así lo requieran. El co-director, cuando lo hubiere, podrá ser un profesional con titulación menor a Maestría, siempre y cuando sus méritos académicos y profesionales den cuenta de la correspondiente solvencia para el acompañamiento de un proceso de investigación.

Será propuesto por el alumno y deberá ser avalado por el Director de la Carrera y el Comité Académico. Será responsable de asesorar, dirigir y evaluar la planificación y el desarrollo del Trabajo Final.

La capacidad y experiencia necesarias para la orientación y dirección del Trabajo Final deberán ser especialmente consideradas, teniendo en cuenta que los Directores de Trabajos Finales podrán tener a su cargo, simultáneamente, un máximo de cinco (5) alumnos, sin distinción del nivel de la carrera de posgrado ni de la institución que la dicta.

Artículo 36°. Las funciones del Director del Trabajo Final serán:

- Colaborar con el aspirante en la elaboración y propuesta del tema y el plan de Trabajo Final.
- Orientar al aspirante acerca de la concepción metodológica, de los instrumentos de investigación más adecuados y oportunos para el mejor desarrollo de su Trabajo Final.
- Evaluar periódicamente el desarrollo del trabajo.
- Informar sobre el trabajo del aspirante al Director de la carrera, cuando este lo considere necesario.

Artículo 37°. De las instancias en la presentación del Trabajo Final.

a) Plan de Trabajo Final

El Plan de Trabajo Final deberá ser presentado por el alumno dentro de los noventa días de finalizado el cursado de la carrera, con el aval por escrito de su Director/Co-director propuestos al Director de la Maestría, quien lo evaluará con el Comité Académico de la Carrera y elevará a la Secretaría de Posgrado para su conocimiento. El Plan de Trabajo Final deberá incluir:

- Título del trabajo, el que deberá ser conciso y totalmente explicativo
- Antecedentes del tema propuesto, importancia en la disciplina o área disciplinar de la Maestría
- Objetivos del trabajo.
- Metodología.
- Bibliografía.
- Curriculum Vitae del Director de Trabajo Final propuesto y del co-director en el caso que correspondiese.

Una vez realizada la evaluación del Plan de Trabajo Final por parte de los órganos de decisión de la carrera, la resolución se comunicará a la Secretaría de Posgrado, quien arbitrará los medios para noticiar al maestrando. En caso de no ser aprobado, el alumno contará con 30 días para la reelaboración y presentación de la nueva versión.

b) Pautas de presentación

Deberá remitir dos copias impresas y una copia digitalizada, acompañada por nota de solicitud de evaluación del plan, dirigida al Director de la carrera.



c) Prórroga: podrá solicitarse, bajo sólida fundamentación, una prórroga de 90 días en la presentación del plan de Trabajo Final, El pedido será evaluado por el director de la carrera y el Comité Académico, quienes resolverán en plazo perentorio la solicitud, y comunicarán al interesado lo dispuesto a través de la Secretaría de Posgrado

Artículo 38°. De la presentación del Trabajo Final

El Trabajo Final será presentado de acuerdo con el formato establecido por la reglamentación, escrito únicamente en idioma español, salvo el resumen que deberá estar en español e inglés. Se entregarán cinco (5) ejemplares impresos y una (1) copia digitalizada acompañados de sus respectivos resúmenes, estos últimos con una extensión no mayor a 500 palabras.

En la presentación del Trabajo Final se incluirá una nota donde el Director y el maestrando solicitan a la Facultad la constitución del Tribunal de Evaluación.

Los ejemplares del Trabajo Final deberán ser todos iguales y presentados de acuerdo a las normas que fija la reglamentación.

Artículo 39°. De la evaluación del Trabajo Final

El Trabajo Final será evaluado por un Jurado de Trabajo Final, que estará constituido por tres miembros que posean título de Magister o de mayor jerarquía, con voz y voto.

En caso excepcional, la ausencia de estudios de posgrado podrá reemplazarse con una formación equivalente, demostrada por sus trayectorias como profesionales, docentes o investigadores debidamente acreditadas. La excepción no podrá superar los dos tercios (2/3) de los integrantes.

Por lo menos uno de los miembros del Jurado deberá ser externo a la Universidad Nacional del Nordeste.

No podrán integrar el Jurado de Trabajo Final parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del aspirante, ni su cónyuge.

Artículo 40°. El Trabajo Final y su resumen serán enviados a los miembros del jurado acompañados de sendas copias del reglamento de la carrera y de la normativa vigente en la Universidad. En un plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles a contar desde la recepción del ejemplar, cada miembro del jurado deberá expedirse individualmente por escrito y de manera fundada acerca de si el Trabajo Final reúne las condiciones para su aceptación y defensa. Cuando el Jurado lo considere necesario podrá convocar al aspirante y recabar la información adicional que estime conveniente.

Artículo 41°. En cada dictamen deberá constar, si el trabajo debe ser : a) Aceptado, b) Devuelto o c) Rechazado. En todos los casos deberá estar acompañado de la debida fundamentación.

Artículo 42°. Si la mayoría de los integrantes del Jurado consideran que el Trabajo Final debe ser aceptado, el jurado será convocado a los efectos de la exposición y defensa del mismo.

Si el Trabajo Final fuera devuelto con observaciones, el aspirante podrá presentarlo nuevamente, por una sola vez, disponiendo de un plazo no mayor a 180 días.

Artículo 43°. Si la mayoría de los integrantes del jurado consideran que el Trabajo Final debe ser rechazado, la comunicación al interesado se efectuará por vía administrativa. En este caso el aspirante podrá presentar un nuevo tema o plan, debiendo iniciar nuevamente el trámite de inscripción a la carrera reconociéndosele equivalencias de lo efectuado según corresponda.

Artículo 44°. Aceptado el Trabajo Final, el aspirante será citado a exponer, de modo oral y público, acerca de los aspectos conceptuales sobresalientes de su trabajo. El acto deberá contar con la presencia de al menos dos de los miembros del Jurado con derecho a voto, y su exposición no excederá de los cuarenta y cinco (45) minutos.

Finalizada esta exposición el Jurado se reunirá a fin de calificar definitivamente el Trabajo Final dentro de las categorías: Aprobado, Bueno, Muy Bueno, Distinguido o Sobresaliente, dejando constancia en acta labrada a tal fin.

La resolución del jurado deberá ser notificada oficialmente al alumno, por parte del Decano de la Facultad, en un plazo de cuarenta y ocho horas hábiles, como máximo.

Artículo 45°. Prórrogas. Si la presentación del Trabajo Final no se produjera dentro de los doce meses previstos a partir de la fecha de finalización del cursado de la maestría, el alumno podrá presentar a la Dirección de la Maestría un pedido fundamentado de prórroga, la cual deberá ser extendida por el Decanato por un periodo de doce meses. Si al vencimiento de la prórroga, no se produjese la presentación del Trabajo Final, el alumno perderá automáticamente la regularidad.

SISTEMA ARANCELARIO

Artículo 46°. La carrera será arancelada y deberá autofinanciarse. Este arancel no incluye la provisión del material de estudio que pudiera determinarse. El Consejo Directivo de la FCE resolverá sobre las



Universidad Nacional del Nordeste
Rectorado



072 / 1

modificaciones de los aranceles determinados y sobre aranceles complementarios por exámenes e incumplimiento de fechas de presentación de trabajos y monografías.

Artículo 47°. A todos los efectos se considerará domicilio de pago el correspondiente a la sede de la FCE de la UNNE. La FCE podrá implementar un sistema de cobro y garantía documentada que avale la percepción de los aranceles fijados. En caso de incumplimiento del compromiso de pago estipulado, el cursante no podrá continuar asistiendo y participando de las actividades académicas, ni rendir exámenes finales o parciales, ni presentar monografías.

Artículo 48°. El cursante que desista de la carrera deberá comunicarlo a la FCE de la UNNE con 30 (treinta) días de anticipación como mínimo y cancelar los aranceles hasta la fecha de su desvinculación.

REGLAMENTO

Artículo 49°. El cursante de la carrera recibirá un ejemplar del presente reglamento para su notificación fehaciente de las disposiciones normativas.