



Universidad Nacional del Nordeste  
Rectorado



385 / 19  
12 JUN 2019

RESOLUCION N°  
CORRIENTES,

VISTO:

El Expte. N°26-01102/19 por el cual la Facultad de Ciencias Económicas, solicita la modificación parcial del Plan de Estudio de la Carrera de Posgrado "ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO"; y

CONSIDERANDO:

Que la mencionada Carrera fue creada por Resolución N°206/11 C.S.;

Que asimismo el Plan de Estudio y Reglamento fue acreditado por Acta 356/12 CONEAU y el Ministerio de Educación por Resolución N°341/15 otorga el Reconocimiento Oficial y la Validez Nacional al título de posgrado "Especialista en Gestión de las Relaciones del Trabajo";

Que los cambios se realizan en el marco de la presentación de la Carrera en la 5ta. Convocatoria de Acreditación para Carreras en el Área de las Ciencias Sociales y para adecuar a la reglamentación vigente;

Que por Resolución N°220/19 el Consejo Directivo eleva la propuesta, adjuntando el Texto Ordenado;

Que la Secretaría General de Posgrado emite su Informe Técnico N°047/19, expresando que la carga horaria y la estructura del Plan de Estudio se ajustan a las disposiciones de las normativas vigentes (Resoluciones N°1100/15 y 424/17 C.S.);

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°206/11 C.S., correspondiente al Plan de Estudio y Reglamento de la Carrera de Posgrado "ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO" de la Facultad de Ciencias Económicas, de conformidad con el Texto Ordenado que se transcribe como Anexo de la presente Resolución.

ARTICULO 2º - Regístrese, comuníquese y archívese.

PROF. VERÓNICA N. TORRES DE BREARD  
SEC. GRAL. ACADEMICA

PROF. MARÍA DELFINA NEIRAVE  
RECTORA

ES COPIA

M. SUSANA SAADE  
Direc. Gral. Coord. Adm.  
Consejo Superior  
U.N.N.E.



Universidad Nacional del Nordeste  
Rectorado

385 /



## ANEXO

### CARRERA DE POSGRADO ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO

#### 1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

**Denominación:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

#### 2. RESPONSABLE DEL PROYECTO

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

#### 3. FUNDAMENTACIÓN

Las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas han creado varias carreras de especialización referidas a las ciencias contables y administrativas, cuyo desempeño ha sido evaluado como altamente positivo. Desde el año 2009, a partir de la integración de la Licenciatura en Relaciones Laborales a la curricula de grado de esta facultad, se inició un proceso de enriquecimiento de la oferta de posgrado, incluyendo a esta disciplina en los esfuerzos por fortalecer el trayecto académico de los graduados. Tales son los casos de la Especialización en Relaciones del Trabajo (1° y 2° cohorte), y la Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo, proyecto aprobado por EX2017-07828277-APN-DAC#CÓNEAU. Asimismo, la permanente observación y análisis de los cambios en el contexto económico, social y político, a nivel nacional, regional y provincial, y la identificación de una demanda cada vez mas creciente por parte de personas, empresas e instituciones para que se atienda a esta área de vacancia en la formación de posgrado en la región, complementaria de las ya existentes, han estimulado la elaboración de esta propuesta.

##### *1. Actualizada relevancia del tema debido al cambio de régimen socio-económico.*

En el transcurso de las últimas cinco décadas el país en general, y la región Nordeste en particular, experimentaron varias crisis económicas con importantes repercusiones sociales y políticas. Dichas crisis eran de carácter estructural como resultado del agotamiento de un régimen de acumulación que, por falta de recursos y deficiencias en la gestión no lograba asegurar de manera estable y sustentable un fuerte crecimiento económico basado en 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, con la creación de nuevos empleos bien remunerados, registrados y protegidos por el sistema de seguridad social con adecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo, y que promovieran el desarrollo regional y local.

Las políticas adoptadas durante el régimen de la convertibilidad buscaron introducir fuertes cambios institucionales a dicha situación a partir de las privatizaciones, la apertura indiscriminada al comercio exterior, la atracción de capital extranjero 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 introducción del régimen de capitalización en el sistema provisional y 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 una nueva manera dentro de la nueva división internacional.

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, 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.

Desde mediados de la década 1990 la desocupación creció bajo todas sus formas alcanzando los máximos históricos en mayo del 2002; la creación de nuevos puestos de trabajo fue insuficiente, aumentó la informalidad y la precarización estimulando la emergencia de numerosos movimientos sociales, 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



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

3 8 5



debajo de las líneas de pobreza y la indigencia y aceleró el deterioro de las condiciones y del medio ambiente de trabajo.

La caída del régimen de convertibilidad fue el fruto de la grave crisis económica, política y social que ella engendró. Desde mediados de 2002 el nuevo régimen de acumulación está basado en un "tipo de cambio real competitivo" (alto y flexible regulado por el BCRA) que impulsó un crecimiento elevado y sostenido del PBI y del empleo 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, 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 dando como resultados durante varios años consecutivos un saldo positivo de la balanza comercial y aumentando las reservas en divisas.

Todo esto está en el origen del rápido crecimiento del empleo y de la fuerte y rápida disminución del desempleo y del subempleo, que fue posible gracias a la mega devaluación, 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 sociales masivas como el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados contribuyó a compensar, pero parcialmente, los déficits alimentarios de ese sector de la población.

El crecimiento acelerado de la producción de bienes y de servicios para responder a la creciente demanda y las dificultades para aumentar las tasas de inversión e incorporar nuevos bienes de capital, unido a la reducción de los salarios reales provocada por la mega devaluación y la inflación, estimularon la generación de nuevos empleos, la reducción del desempleo y del subempleo y la proporción de pobres e indigentes medidos según ingresos. Las organizaciones sindicales se fortalecieron debido al crecimiento de las tasas de afiliación y las reformas laborales, aumentando su influencia para mejorar el salario mínimo vital y móvil y demandar nuevos derechos en los procesos de negociación colectiva.

El periodo económico que transcurre entre 2002 y 2015 se caracterizó porque se fortaleció el papel del Estado como regulador de la economía, y atravesó varias fases y donde un periodo de rápido crecimiento del PIB y del empleo se interrumpió en 2007-8 debido a la crisis financiera internacional y los conflictos con sectores productores del sector agrícola ganadero, y la economía argentina redujo su dinamismo, estuvo sometida a oscilaciones, se estancó su crecimiento per cápita, y se incrementaron los problemas derivados del comercio exterior, la balanza de pagos y la inflación, frenando la creación de nuevos empleos y la disminución del trabajo no registrado.

Desde 2016 se inicia un nuevo ciclo de la economía argentina caracterizado por un modelo de desarrollo fuertemente centrado en el mercado, con una orientación ortodoxa neoliberal, que no ha logrado contrarrestar la tendencia hacia el estancamiento y la recesión, la inflación se mantuvo elevada, la caída de la demanda ha provocado dificultades, la suspensión y despido de personal y el cierre de numerosas pequeñas y medianas empresas. Volvieron a crecer el desempleo, el subempleo, el trabajo no registrado, el trabajo precario así como los índices de pobreza e indigencia. Tanto el sector público como el privado se vieron constreñidos por la intensificación de la jornada, incrementándose los sistemas de control buscando el aumento de la productividad y la satisfacción de los clientes y usuarios. Para hacer frente a los desequilibrios de comercio exterior y financieros el gobierno adoptó una política de ajuste para reducir el gasto fiscal afín de controlar la inflación, y se recurrió al FMI celebrándose varios acuerdos que introdujeron más rigidez en el mercado de cambios. El gobierno prepara importantes cambios en las relaciones de trabajo, el derecho del trabajo y de la seguridad social que esperan el momento para discutirlos en el parlamento.

Ante estos vaivenes en la composición 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 aunque limitada 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, y de su formación y reconversión profesional, de promover el diálogo social y relaciones de trabajo justas dentro de las empresas y organizaciones y para formular políticas laborales y sociales acordes con el nuevo régimen de acumulación.





Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

3 8 5



El presente Programa de Posgrado toma nota de los cambios estructurales mencionados, de las nuevas tendencias y trata de responder a esta necesidad y de satisfacer la demanda social emergente de un nuevo perfil de egresados que responda a mayores exigencias por parte de las empresas y del Estado.

**2. La creciente complejidad de los problemas requieren un enfoque interdisciplinario**

Las consecuencias de la crisis provocada por el fracaso de la convertibilidad y el posterior crecimiento económico iniciado desde mediados de 2002, las crisis financiera internacional, la recesión y la inflación, han contribuido a hacer más compleja la realidad económica, tanto a nivel macroeconómico como de las instituciones públicas y unidades económicas productivas de bienes y de servicios. Cada vez es mayor el número de variables que deben considerar los dirigentes de empresas y organismos públicos para anticipar y adoptar decisiones correctas de gestión sin generar menores conflictos laborales. Los problemas a resolver tienen diversas dimensiones, cuyo contenido desborda el campo de conocimientos tradicionalmente incluidos 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 Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo, debería ser interdisciplinario, no sólo por lo que se refiere a los conocimientos a impartir, sino también en cuanto a la disciplina de los docentes y los diplomas de los alumnos. De esta manera, se crearán las condiciones para que los egresados puedan adquirir una visión más global e integrada de los problemas que deben gestionar, se facilitará el diálogo y el intercambio con los demás profesionales y estimulará la movilidad de recursos humanos altamente calificados entre el sistema académico, la administración pública y el sistema productivo.

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

Partimos de la experiencia de que en la región, esta oferta de pos graduación de alto nivel en el área de la gestión del personal, de las relaciones de trabajo, y de la formación y desarrollo de recursos humanos, que se orienten a trabajar en organizaciones del sector público, o en empresas productivas de bienes y de servicios tanto en la economía de mercado como en la economía cooperativa y social y en el ámbito académico, ha sido recibida con grandes expectativas.

No obstante, cabe señalar que los estudios de posgrado en el área de la Gestión de las Relaciones del Trabajo con esta orientación – y para formar docentes universitarios, investigadores científicos, profesionales especializados – continúan siendo escasos en nuestra región. La creación de cursos de post grado de ese tipo en varias Universidades Nacionales (Buenos Aires, La Matanza, Lomas de Zamora) y por otra parte la creación de numerosos cursos de posgrado en Derecho del trabajo y de la seguridad social en universidades públicas y privadas, han aportado a la construcción de una formación de alta calidad en Relaciones del Trabajo, pero que debido a la distancia se consideran difíciles de cubrir para quienes viven en el NEA.

Existe entonces a nivel regional una demanda social exigente, pero insatisfecha en este campo: los profesionales de alto nivel que se han formado durante esta última década en el marco de la Especialización 1º y 2º edición se han convertido en agentes multiplicadores de una mirada crítica y comprometida con la especialidad. Su intervención en empresas, organismos e instituciones, tanto del sector público como el privado, ha mejorado sustancialmente los procesos, instando a las organizaciones a buscar profesionales formados en ésta área. Asimismo se ha conformado una masa crítica de docentes y profesionales solventes en economía del trabajo, derecho del trabajo, sociología del trabajo, administración del personal y relaciones de trabajo, que cursaron estudios de posgrado en otras universidades del país o del exterior, que han sido formados teniendo en cuenta los problemas específicos de países semi-industrializados como es nuestro caso, y/o de regiones periféricas tal el Nordeste Argentino, que permiten problematizar y generar soluciones de formas novedosas y alternas.

Al mismo tiempo en Argentina, a nivel global, 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 este sentido, durante esta etapa de ejecución de la Carrera de Especialización, se solicitará también, la cooperación de investigadores del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET, (con diplomas de Magíster o Doctorado), para aportar a la formación del cuerpo docente, suministrar material bibliográfico, asegurar el dictado de ciertos cursos y la dirección de los Trabajos Finales.

4



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 y reduccionistas que han sido cuestionados en el medio académico a causa de sus limitaciones y de los costos económicos y sociales que generan.

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, generar excedentes económicos que permitan restablecer las tasas de ganancias y de inversión, generar nuevos empleos decentes 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.

#### 4. OBJETIVOS

##### Objetivos Generales:

- 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 de la unidad económica y de desarrollo personal de los trabajadores en todos los niveles.
- Brindar una oportunidad de formación especializada a docentes del área de Relaciones de Trabajo de la Universidad, de otras carreras de la Facultad de Ciencias Económicas y afines.
- Responder a las necesidades de las empresas y organizaciones, en la perspectiva de la educación permanente, otorgando facilidades a graduados seleccionados en función de su motivación y desempeño académico, que permita a graduados de la Universidad capacitarse asumiendo matrícula y estipendios que estén a su alcance.
- 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 y participativo, tendiendo a resolver una carencia marcada de las empresas e instituciones que demandan profesionales competentes (formados para la puesta en valor del conocimiento), capaces de promover las calificaciones y la formación profesional del conjunto de trabajadores.

##### Objetivos específicos:

- Lograr que el especialista 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, de los ingresos y de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tanto desde el enfoque de quienes 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 privadas y públicas.
- 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.
- Promover la generación y-transición 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 teorías, la cantidad y calidad de los recursos humanos y materiales disponibles, y las herramientas técnicas y jurídicas.

#### 5. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA CARRERA

##### 5.1. Perfil del Graduado

Habida cuenta del contexto económico-social, y de la demanda, el perfil del graduado que se necesita es diferente al del profesional que predomina corrientemente, ya que los nuevos y complejos problemas a



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

3 8 5



resolver implican un enfoque interdisciplinario que es muy incipiente todavía de manera generalizada en el campo universitario tradicional.

El egresado debe disponer de sólidos conocimientos académicos teóricos pero al mismo tiempo orientados hacia la identificación de los complejos problemas del mundo real del trabajo, 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 principales problemas laborales, manifiestos y latentes, jerarquizarlos en función de su importancia, analizarlos y aportar soluciones y resolver problemas.

La formación debe tener un contenido inter y multidisciplinario, con una perspectiva comparativa en el nivel nacional e internacional; los egresados deben ser capaces de conocer y manejar las herramientas y fuentes de documentación para seguir formándose y actualizándose de manera autónoma, 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 necesaria búsqueda de la eficiencia productiva genere efectos negativos sobre la condición humana.

Para construir este perfil es menester dar una orientación adecuada a la estructura y al contenido de los conocimientos a impartir.

Los egresados deberían poder orientarse hacia la gestión de la fuerza de trabajo en unidades productivas y organizaciones, o hacia la formulación y evaluación de la política laboral en los niveles macro-socio-económico.

En virtud del aprendizaje adquirido los egresados de este Programa deberían adquirir las competencias profesionales para seguir aprendiendo, acceder a otras calificaciones y devenir polivalentes y 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 polivalencia y de movilidad, dependerán directamente de la orientación, del contenido y del nivel de los conocimientos adquiridos.

La Carrera de Especialización en 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 académicos adquiridos 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 problematización del trabajo y el empleo es uno de los temas de mayor interés en el campo del conocimiento de las ciencias sociales 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 profesional que actúan 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 la 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.

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), protección y seguridad social, constituyen un elemento esencial para el logro de ambos objetivos.

Surge además la importancia de tener conocimientos actualizados acerca de tecnologías de la información y las comunicaciones vinculadas a la gestión de la fuerza de trabajo y sus múltiples aplicaciones. En este sentido resulta importante conocer el manejo de sistemas informáticos y poseer la capacidad para definir qué sistema y que software son los más apropiados en función de los objetivos y resultados esperados.

9





5.2. Alcances de la Especialización:

| Competencias Formativas   | Competencias Técnicas para:   |
|---|---|
| Comprensión de teorías, bases y contextos vinculados a los ámbitos laborales.       | Comprender la realidad y las necesidades del mercado de trabajo y sus principales instituciones: la contratación laboral, la suspensión y el despido, el régimen jurídico de la prestación del trabajo, el "outsourcing", las facultades del empleador, la polivalencia y la movilidad funcional, la jornada de trabajo y los descansos y el régimen legal del salario.<br>Identificar las formas de regulación del mercado de trabajo desde el rol del estado y sus efectos en el bienestar social y los efectos de las políticas de empleo y de mercado laboral.<br>Analizar los cambios en las modalidades laborales en el marco del debate sobre los efectos de la especialización flexible y la globalización. |
| Conocimiento de las herramientas vinculadas a la Gestión de Recursos Humanos.       | Planificar la gestión del área de Recursos humanos.<br>Comprender las diferentes áreas que se asocian con la gestión de Recursos Humanos.<br>Comprender el comportamiento organizacional y los diferentes estilos de liderazgo.<br>Entender y administrar la gestión estratégica del cambio.<br>Realizar un diseño organizacional que genere altos niveles de productividad.<br>Utilizar diferentes metodologías de atracción, reclutamiento y selección de aspirantes, metodologías de inducción, socialización, capacitación, motivación, desarrollo profesional y evaluación de performance.<br>Conducir estratégicamente el área de Recursos Humanos.   |
| Gestión de tecnología aplicada a las Relaciones de Trabajo                          | Identificar las herramientas informáticas apropiadas para cada una de las áreas de la gestión que requieran de la incorporación de un soporte informático.<br>Manejar sistemas de gestión integrales, como así también aquellos módulos vinculados a algún área de la gestión.  |
| Incorporación de herramientas técnicas asociadas a las normas del derecho vigentes. | Aplicar políticas correctas relativas a compensaciones y beneficios.<br>Mantenerse actualizado en legislación vigente en materia de derecho laboral.<br>Conocer los diferentes elementos que componen los convenios colectivos de trabajo.<br>Aplicar eficazmente las normas de higiene y seguridad vigentes en los diferentes sectores donde pudiese desempeñarse.   |
| <b>Competencias Actitudinales</b>   | <b>Competencias Técnicas para:</b>  |
| Actitud emprendedora.   | Impulsar acciones que generen resultados positivos en la Gestión de las Relaciones de Trabajo.  |
| Actitud negociadora.  | Aplicar técnicas de negociación efectivas en la resolución de conflictos laborales.   |
| Actitud creativa.   | Aplicar creatividad para discernir modelos de gestión, ideas, proyectos, desarrollos tecnológicos e innovaciones.   |
| Desempeño comunicacional.   | Dialogar abiertamente con actores diversos.<br>Manejar eficazmente las relaciones humanas.<br>Generar reconocimiento social entre los actores pertinentes.  |
| Desempeño en equipos de trabajo y la conformación de los mismos.                    | Manejar técnicas de equipos interdisciplinarios y multi-miradas.  |
| Actitud responsable ante las condiciones del medio ambiente de trabajo              | Aplicar eficazmente las normas de higiene y seguridad vigentes en los diferentes sectores donde pudiese desempeñarse regulando su aplicación.   |
| Actitud Psicológica   | Mantener un perfil equilibrado ante las diferentes situaciones que se le plantean en el entorno laboral.  |



|  |  |
|--|--|
|  | Hacer diagnóstico de los diferentes perfiles con los que puede encontrarse dentro de la organización.<br>Evaluar la efectividad y eficacia de un perfil determinado para ocupar los diferentes roles dentro de la organización |
|--|--|

**5.3. Título:**

Los cursantes que cumplan con la aprobación de la totalidad de los módulos previstos en el Plan de Estudios y que hayan aprobado el Trabajo Final Integrador de la Especialización además de no adeudar títulos bibliográficos ni aranceles, obtendrán el título de "ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO" otorgado por la Universidad Nacional del Nordeste.

**5.4 Articulación con otros Planes de Estudio: La Carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales**

La Carrera de Especialización en Gestión de las Relaciones de Trabajo proporciona un alto grado de articulación con las carreras de grado que se dictan en esta unidad académica, a saber: Licenciatura en Economía y Licenciatura en Administración. De forma más focalizada, se encuentra fuertemente imbricada con la Licenciatura en Relaciones Laborales.

La articulación se basa fundamentalmente en dos factores: por un lado la profundización de espacios curriculares que necesitan de constante actualización, y por otro lado la complementación con temáticas que por la organización original del programa de la carrera no se han abordado en profundidad en el grado. Asimismo se apunta a la problematización del campo y del alcance de la profesión, tanto en términos teóricos aunque especialmente desde lo empírico (el ejercicio concreto de la profesión)

Cabe señalar además, que la presente propuesta de posgrado se enmarca en un proceso de crecimiento de la disciplina a nivel académico: la Maestría en Planificación y Gestión de las Relaciones del Trabajo ha sido concebida en función a la experiencia recogida en las dos primeras cohortes de este Programa. La Maestría cuenta con su proyecto de carrera aprobado por la CONEAU, con dictamen favorable (EX2017-07828277-APN-DAC#CONEAU, en Sesión N° 481 del 07 de mayo de 2018 – CONEAU)

**5.5 Análisis de Congruencia de la Carrera**

La forma en que se vinculan los perfiles de la Carrera con los alcances y las respectivas materias se ve reflejada en el siguiente cuadro:

| PERFIL  | ALCANCES  | MÓDULOS   |
|---|---|---|
| Conocer las bases de la gestión de las relaciones de trabajo y entender la relación entre éstas y las normas de trabajo y las políticas laborales que definen su contexto y los criterios de gestión con el propósito de comprender, desde diversos fundamentos teóricos, las variables que intervienen en la conformación del mercado de trabajo | Comprender la realidad y las necesidades del mercado de trabajo y sus principales instituciones: la contratación laboral, la suspensión y el despido, el régimen jurídico de la prestación del trabajo, el "outsourcing", las facultades del empleador, la polivalencia y la movilidad funcional, la jornada de trabajo y los descansos y el régimen legal del salario.<br>Identificar las formas de regulación del mercado de trabajo desde el rol del estado y sus efectos en el bienestar social y los efectos de las políticas de empleo y de mercado laboral.<br>Analizar los cambios en las modalidades laborales en el marco del debate sobre los efectos de la especialización flexible y la globalización. | Economía laboral y mercado de trabajo.<br>Evolución de la estructura Económica y social argentina.<br>Políticas laborales y sociales.<br>Sociología del Trabajo |
| Conducir y planificar estratégicamente el área de Recursos Humanos identificando las dimensiones que definen el comportamiento de la organización o institución laboral con el objeto de promover procesos productivos y de cambio al interior de la misma  | Analizar los cambios en las modalidades laborales en el marco del debate sobre los efectos de la especialización flexible y la globalización.<br>Planificar la gestión del área de Recursos humanos.<br>Comprender las diferentes áreas que se asocian con la gestión de Recursos Humanos.<br>Conducir estratégicamente el área de Recursos Humanos<br>Comprender el comportamiento organizacional y los diferentes estilos de liderazgo.   | Programación y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.<br>Aspectos legales de las Relaciones del Trabajo<br>Psicología del Trabajo.                        |

Handwritten mark resembling a stylized 'f' or '9'.





|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>Entender y administrar la gestión estratégica del cambio.</p> <p>Realizar un diseño organizacional que genere altos niveles de productividad.</p> <p>Utilizar diferentes metodologías de atracción, reclutamiento y selección de aspirantes, metodologías de inducción, socialización, capacitación, motivación, desarrollo profesional y evaluación de performance.</p>   |   |
| <p>Aplicar las normas vigentes en materia de derecho laboral con el fin de mantener el rol profesional en un plano de actualización permanente y bajo criterios de decisión pertinentes para el desarrollo de la organización.</p>                                       | <p>Conducir estratégicamente el área de Recursos Humanos</p> <p>Entender y administrar la gestión estratégica del cambio.</p> <p>Realizar un diseño organizacional que genere altos niveles de productividad.</p> <p>Aplicar políticas correctas relativas a compensaciones y beneficios.</p> <p>Mantenerse actualizado en legislación vigente en materia de derecho laboral.</p> <p>Conocer los diferentes elementos que componen los convenios colectivos de trabajo.</p> <p>Aplicar eficazmente las normas de higiene y seguridad vigentes en los diferentes sectores donde pudiese desempeñarse.</p>  | <p>Programación * y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.</p> <p>Condiciones y medio * ambiente de trabajo.</p> <p>Aspectos legales de las Relaciones del Trabajo</p>  |
| <p>Negociar y manejar conflictos laborales teniendo en cuenta estrategias efectivas, creativas y consistentes para promover intervenciones adecuadas referidas a las relaciones humanas en el ámbito laboral.</p>  | <p>Conducir estratégicamente el área de Recursos Humanos</p> <p>Comprender el comportamiento organizacional y los diferentes estilos de liderazgo.</p> <p>Utilizar diferentes metodologías de atracción, reclutamiento y selección de aspirantes, metodologías de inducción, socialización, capacitación, motivación, desarrollo profesional y evaluación de performance.</p> <p>Aplicar eficazmente las normas de higiene y seguridad vigentes en los diferentes sectores donde pudiese desempeñarse.</p> <p>Impulsar acciones que generen resultados positivos en la gestión de las Relaciones de Trabajo.</p> <p>Aplicar técnicas de negociación efectivas en la resolución de conflictos laborales.</p> <p>Dialogar abiertamente con actores diversos.</p> <p>Manejar eficazmente las relaciones humanas.</p> <p>Generar reconocimiento social entre los actores pertinentes.</p> <p>Manejar técnicas de equipos interdisciplinarios y multi-miradas.</p> | <p>Programación y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.</p> <p>Condiciones y medio ambiente de trabajo.</p> <p>Aspectos legales de las relaciones del trabajo.</p> <p>Psicología del Trabajo</p> <p>Sociología del Trabajo</p> |
| <p>Conocer los diferentes elementos que componen los convenios colectivos de trabajo para adecuar sus fundamentos a diversas necesidades en el marco de la organización desde una práctica profesional eficiente y de decisiones pertinentes a los fines requeridos.</p> | <p>Comprender la realidad y las necesidades del mercado de trabajo y sus principales instituciones: la contratación laboral, la suspensión y el despido, el régimen jurídico de la prestación del trabajo, el "outsourcing", las facultades del empleador, la polivalencia y la movilidad funcional, la jornada de trabajo y los descansos y el régimen legal del salario.</p> <p>Identificar las formas de regulación del mercado de trabajo desde el rol del estado y sus efectos en</p>  | <p>Economía laboral y mercado de trabajo.</p> <p>Programación y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.</p> <p>Aspectos legales de las relaciones</p>  |



Universidad Nacional del Nordeste  
Rectorado

385



|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>el bienestar social y los efectos de las políticas de empleo y de mercado laboral.<br/>Aplicar políticas correctas relativas a compensaciones y beneficios.<br/>Mantenerse actualizado en legislación vigente en materia de derecho laboral.<br/>Conocer los diferentes elementos que componen los convenios colectivos de trabajo.<br/>Aplicar técnicas de negociación efectivas en la resolución de conflictos laborales.</p>  | del trabajo  |
| <p>Aplicar eficazmente las normas de higiene y seguridad vigentes en los diferentes sectores donde pudiese desempeñarse para anticipar, intervenir y resguardar, de posibles anomalías, a todos los actores que intervienen en el ámbito laboral.</p> | <p>Planificar la gestión del área de Recursos humanos.<br/>Comprender las diferentes áreas que se asocian con la gestión de Recursos Humanos.<br/>Aplicar eficazmente las normas de higiene y seguridad vigentes en los diferentes sectores donde pudiese desempeñarse.<br/>Impulsar acciones que generen resultados positivos en la Gestión de las Relaciones de Trabajo.</p>  | <p>Condiciones y medio ambiente de trabajo.<br/>Psicología del Trabajo</p>   |
| <p>Aplicar políticas correctas relativas a compensaciones y beneficios con el fin de conjugar cada instrumento en situaciones adecuadas optimizando su aplicación y los resultados para el trabajador.</p>  | <p>Comprender la realidad y las necesidades del mercado de trabajo y sus principales instituciones: la contratación laboral, la suspensión y el despido, el régimen jurídico de la prestación del trabajo, el "outsourcing", las facultades del empleador, la polivalencia y la movilidad funcional, la jornada de trabajo y los descansos y el régimen legal del salario.<br/>Identificar las formas de regulación del mercado de trabajo desde el rol del estado y sus efectos en el bienestar social y los efectos de las políticas de empleo y de mercado laboral.<br/>Conducir estratégicamente el área de Recursos Humanos<br/>Aplicar políticas correctas relativas a compensaciones y beneficios.<br/>Mantenerse actualizado en legislación vigente en materia de derecho laboral.<br/>Conocer los diferentes elementos que componen los convenios colectivos de trabajo.</p> | <p>Programación y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.<br/>Gestión Administrativa y Contable de las Relaciones del Trabajo<br/>Taller de Operatoria e Interpretación de datos estadísticos</p> |
| <p>Establecer políticas de costos y presupuestos con el propósito de viabilizar estrategias de gestión eficientes y con altos niveles de productividad.</p>   | <p>Identificar las formas de regulación del mercado de trabajo desde el rol del estado y sus efectos en el bienestar social y los efectos de las políticas de empleo y de mercado laboral.<br/>Analizar los cambios en las modalidades laborales en el marco del debate sobre los efectos de la especialización flexible y la globalización.<br/>Planificar la gestión del área de Recursos humanos.<br/>Conducir estratégicamente el área de Recursos Humanos<br/>Aplicar políticas correctas relativas a compensaciones y beneficios.<br/>Impulsar acciones que generen resultados positivos en la Gestión de las Relaciones de Trabajo.</p>  | <p>Gestión Administrativa y Contable de las Relaciones del Trabajo<br/>Programación y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.</p>   |

P



|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>Elaborar el diseño de una organización y su capital humano teniendo en cuenta las diversas dimensiones: teóricas, prácticas, instrumentales y metodológicas para optimizar el desarrollo de la gestión en las Relaciones de Trabajo.</p> | <p>Planificar la gestión del área de Recursos humanos<br/>Conducir estratégicamente el área de Recursos Humanos<br/>Comprender el comportamiento organizacional y los diferentes estilos de liderazgo.<br/>Entender y administrar la gestión estratégica del cambio.<br/>Realizar un diseño organizacional que genere altos niveles de productividad.<br/>Utilizar diferentes metodologías de atracción, reclutamiento y selección de aspirantes, metodologías de inducción, socialización, capacitación, motivación, desarrollo profesional y evaluación de performance.<br/>Dialogar abiertamente con actores diversos.<br/>Manejar eficazmente las relaciones humanas.<br/>Generar reconocimiento social entre los actores pertinentes.<br/>Manejar técnicas de equipos interdisciplinarios y multi-miradas.</p> | <p>Formación profesional, calificaciones y competencias.<br/>Taller de Operatoria e Interpretación de datos estadísticos.<br/>Programación y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.<br/>Aspectos legales de las Relaciones del Trabajo<br/>Sociología del Trabajo<br/>Psicología del Trabajo</p> |
| <p>Poseer una profunda destreza en el manejo conceptual y metodológico correspondiente al estado actual del conocimiento en el campo de la gestión de las relaciones del trabajo.</p>   | <p>-Asesorar e integrar equipos interdisciplinarios de investigación, diseño y gestión en el área de las Relaciones de Trabajo de instituciones educativas públicas y privadas.<br/>-Formular diagnósticos sobre las problemáticas actuales de las Relaciones de Trabajo en el plano social e institucional a través de la aplicación de estrategias metodológicas adecuadas a las diferentes prácticas sociales.</p>   | <p>Taller de Operatoria e Interpretación de datos estadísticos<br/><br/>Taller de Escritura académica<br/><br/>Taller de Proyecto de Trabajo Final<br/><br/>Taller de acompañamiento a la redacción del TFI</p>  |

**5.6. Requisitos de Ingreso a la Carrera:**

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 una Resolución del Consejo Superior.

Podrán solicitar su admisión como alumnos de la Carrera de Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo los graduados de las diversas facultades de la UNNE y de otras universidades nacionales, graduados preferentemente en alguna de las siguientes carreras: Economía, Administración, Contador Público Nacional, 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 acuerdo con sus antecedentes, de graduados de las demás facultades de la UNNE y de otras universidades, argentinas o extranjeras.

Los candidatos deberán certificar que poseen, ó 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.

*Handwritten mark*





Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

383



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.

#### 5.6.1 Equivalencias

Los alumnos que hayan concluido o que estén cursando otros posgrados o cursos de actualización de ese nivel, si desean acreditarlos para la carrera de Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo deberán efectuar una presentación documentada solicitando a la Comisión el reconocimiento de las equivalencias y créditos correspondientes. Se aceptarán como equivalentes aquellos cursos y/o seminarios de posgrado, con programas analíticos equivalentes en cuanto a objetivos, duración, contenidos y bibliografía, a los del currículo vigente. El límite máximo de equivalencias a otorgar será el que corresponda a los créditos de las materias y no podrá superar el 50% del total del plan de estudios. En ningún caso se aceptarán como equivalencias asignaturas que no sean dictadas a nivel de posgrado.

#### 5.6.2 Inscripción

Para inscribirse en la Carrera de Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo, los candidatos graduados deberán mantener previamente una entrevista personal con una Comisión de Admisión, 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 especialización, o proponer el cursado y la aprobación previa o concomitante de una o varias materias de grado complementarias, o desarrollar un programa de lectura dirigida.

Podrán solicitar su admisión alumnos extranjeros o con títulos de universidades extranjeras siempre que cumplan con los requisitos de convalidación de títulos para el estudio de carreras de posgrado. Pero el título otorgado 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,
- Una carta de recomendación: se aceptará tanto de docentes o investigadores que se desempeñen en el campo de las Ciencias Sociales, como de empleadores, responsables y/o autoridades directas del postulante que tomen en cuenta otorgar facilidades en cuanto a los horarios de clase.
- Fotocopia del/los título/s de grado. Si el título es emitido por una Universidad distinta a la Universidad Nacional del Nordeste, debe estar debidamente certificado por autoridad competente.
- 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 tema específico para desarrollarlo en el Trabajo Final Integrador.

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 la generalización de una concepción y un lenguaje común mínimo entre sus alumnos.

#### 5.6.3 Destinatarios

La Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo se orienta a la formación de:

- Docentes, ayudantes de cátedra e investigadores que deseen profundizar sus conocimientos en el ámbito de la Gestión de las Relaciones de Trabajo.
- Profesionales que se desempeñan en el sector público con interés en capacitarse en la disciplina en cuestión.



- Profesionales de empresas, gerentes, mandos medios con proyección gerencial, responsables de departamentos de Ciencias Sociales del Trabajo, Recursos Humanos, Personal u otras denominaciones similares.
- Integrantes de cámaras empresarias, sindicatos, organizaciones civiles y partidos políticos orientados a formarse en el área de las Relaciones de Trabajo.
- Graduados universitarios interesados en desarrollar una formación profesional en el campo de las Relaciones de Trabajo.

#### 5.7. Dictado de los módulos:

Los módulos se dictarán a partir del primer cuatrimestre del año 2020, 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 cuatrimestre se programarán las actividades académicas del mismo. Se dictarán tres módulos por cuatrimestre. 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 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.

#### 5.8. Duración de la carrera en años:

Los módulos que componen la Carrera se dictarán durante 4 (cuatro) cuatrimestres sucesivos, a partir del de iniciación, a lo largo de 2 (dos) años de cursado.

#### 5.9. Carga horaria:

La carga horaria total de la carrera será de trescientas ochenta (380) horas presenciales.

Distribución de la carga horaria total de la carrera:

- Carga horaria teórica: 223 hs.
- Carga horaria práctica: 157 hs.

#### 5.10. Cupos:

Se admitirá un mínimo de veinte (20) y hasta un máximo de sesenta (60) cursantes.

#### 5.11. Metodología de Trabajo y Sistemas de Regularidad y Evaluación

##### 5.11.1 Metodología de Trabajo

La formación del Posgrado que aquí se propone tiene como características diferenciales ser una especialización con un claro sesgo profesional, con un equilibrio de profundidad entre competencias analíticas e instrumentales, con sustento académico, y con foco en las competencias necesarias para la desempeñarse en el campo de la gestión de las relaciones de trabajo.

Para la implementación del diseño curricular, la presente especialización adoptará un enfoque de los contenidos que privilegie los ejercicios de simulación, el análisis de casos, las prácticas con instrumentos aplicables a los modelos institucionales reales, la estructuración y resolución de problemas del mundo real, la negociación de conflictos vinculados a la puesta en valor del conocimiento, entre otros, introduciendo al estudiante en el manejo de las claves que gobiernan la particular dinámica de las Relaciones de Trabajo actuales.

Desde lo pedagógico, se enfatizarán modelos de enseñanza que re-signifiquen los conocimientos de los estudiantes (tanto el ya adquirido como el nuevo) y los procesos que permitan la formación de capacidades analíticas, habilidades procedimentales (en especial aquellas destinadas a la búsqueda de información y a la utilización de herramientas de gestión), y particularmente de competencias actitudinales sobre la esencia de las relaciones de trabajo.

##### 5.11.2. Sistema de Regularidad y Evaluación

El diploma de Especialista en Gestión de las Relaciones del Trabajo se alcanza si se obtiene la acreditación de las actividades curriculares, y se aprueba el Trabajo Final Integrador de carácter individual siguiendo las pautas establecidas en el Reglamento de la Carrera.



*Universidad Nacional del Nordeste*  
*Rectorado*

3 8 5



Los estudiantes podrán obtener créditos y solicitar equivalencias correspondientes, luego de cursar y aprobar materias o seminarios de postgrado de contenido y duración equivalentes en otras Universidades o centros académicos reconocidos, nacionales o extranjeros.

Será obligatoria la asistencia a las clases, seminarios, pasantías, exámenes, trabajos de campo y cualquier otra actividad 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 una de los Seminarios, Pasantías, 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 Especialización 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.

Los alumnos que por razones justificadas hayan perdido su condición de alumnos regulares y que deseen proseguir sus estudios podrán solicitar su reinscripción para cursar posteriormente en la segunda cohorte el o los seminarios en los cuales no hayan cumplido con la asistencia mínima.

Cuando se registre la existencia de un periodo de un año sin haber cursado o aprobado ninguna materia, seminario, etc. 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; el contenido y la metodología serán comunicadas 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 los módulos.

En caso de que al final de la cursada el alumno no logre la nota mínima de acreditación, se otorgará la posibilidad de realizar una prueba recuperatoria.

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

**5.12. Asignación de créditos:**

Corresponde a esta carrera de Especialización un total de veinticinco (25) créditos.

**5.13. Certificación:**

Al respecto se aplicarán los criterios generales establecidos en la Resolución N° 1100/15 del Consejo Superior de la Universidad Nacional del Nordeste, que reglamenta el Sistema de Posgrado de la Universidad.

**5.14. Asistencia:**

El cursante deberá asistir al 75% de las actividades programadas. Si por enfermedad o fuerza mayor no pudiera cumplir con este porcentaje, deberá presentar el correspondiente justificativo. El Comité Académico se pronunciará sobre el caso.

**5.15. Marco Institucional:**

Está dado por la Resolución N° 1100/15 del Consejo Superior de la Universidad Nacional del Nordeste, que reglamenta el Sistema de Posgrado de la UNNE.

**5.16. Sede del Posgrado**

Se llevará a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

*f*





## 6. PLAN DE ESTUDIO

### 6.1. Organización del Plan de Estudio

Desarrollo tentativo: cada año se dividirá en dos cuatrimestres: marzo a junio y agosto a noviembre.

Se ha decidido esta estructura en función de ofrecer la posibilidad de culminar la Carrera de Especialización en el periodo de dos años con cuatro cuatrimestres.

El dictado tomará en consideración la situación profesional de los alumnos admitidos.

La Carrera se ha programado para dictarse en una cohorte y a lo largo de dos años. En cada uno de estos cuatrimestres el alumno tendrá la posibilidad de cursar como máximo hasta tres materias.

### 6.2. Actividades Curriculares y Cronograma

| Módulos  | Carga Horaria |
|--|---------------|
| Evolución de la estructura económica y social argentina          | 30            |
| Economía laboral y mercado de trabajo                            | 30            |
| Aspectos legales de las relaciones del trabajo                   | 30            |
| Programación y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.      | 30            |
| Gestión administrativa y contable de las Relaciones del Trabajo. | 30            |
| Condiciones y medio ambiente del trabajo                         | 30            |
| Taller de Proyecto de Trabajo Final                              | 30            |
| Formación profesional, calificaciones y competencias             | 30            |
| Psicología del trabajo   | 30            |
| Sociología del Trabajo   | 30            |
| Taller de Operatoria e Interpretación de datos estadísticos      | 20            |
| Taller de Escritura Académica                                    | 30            |
| Taller de acompañamiento a la producción del TFI                 | 30            |
| <b>Totales</b>   | <b>380</b>    |



6.3. Estructura del Plan de Estudios por Bloques Curriculares y Asignaturas

|                  |  |  |   |
|------------------|--|--|---|
| 1ER CUATRIMESTRE | EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA ECONÓMICA Y SOCIAL              | ECONOMÍA LABORAL Y MERCADO DE TRABAJO                          | ASPECTOS LEGALES DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO                                    |
| 2DO CUATRIMESTRE | PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA FUERZA DE TRABAJO | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTABLE DE LAS RELACIONES DE TRABAJO | CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO  |
| 3ER CUATRIMESTRE | TALLER DE PROYECTO DE TRABAJO FINAL                        | FORMACIÓN PROFESIONAL, CALIFICACIONES Y COMPETENCIAS           | PSICOLOGÍA DEL TRABAJO  |
| 4TO CUATRIMESTRE | SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO                                     | TALLER DE INTERPRETACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS                 | TALLER DE ESCRITURA ACADÉMICA<br>TALLER DE ACOMPAÑAMIENTO A LA PRODUCCIÓN DEL TFI |

6.4. Dedicación Horaria Total del Plan de Estudios y Parcial de cada Instancia de Aprendizaje.

| CUATRIMESTRE  | CARGAS HORARIAS |
|---|-----------------|
| PRIMERO   | 90 HS           |
| SEGUNDO   | 90 HS           |
| TERCERO   | 90 HS           |
| CUARTO  | 110 HS          |
| <b>CARGA HORARIA TOTAL DEL PLAN DE ESTUDIOS: 380 HS</b> |                 |

4



**7. REGIMEN DE CORRELATIVIDADES**

| Nº | Módulos   | Correlatividades de Cursada |
|----|---|-----------------------------|
| 1  | Evolución de la estructura económica y social argentina         | -                           |
| 2  | Economía laboral y mercado de trabajo                           | -                           |
| 3  | Aspectos legales de las relaciones del trabajo                  | -                           |
| 4  | Programación y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.     | -                           |
| 5  | Gestión Contable y administrativa de las Relaciones del trabajo | -                           |
| 6  | Condiciones y medio ambiente del trabajo                        | -                           |
| 7  | Taller de Proyecto de Trabajo Final                             | -                           |
| 8  | Formación profesional, calificaciones y competencias            | -                           |
| 9  | Psicología del Trabajo  | -                           |
| 10 | Sociología del Trabajo  | -                           |
| 11 | Taller de Operatoria e Interpretación de datos estadísticos     | 7                           |
| 12 | Taller de Escritura Académica                                   | 7-11                        |
| 13 | Taller de acompañamiento a la producción de TFI                 | 7-11                        |

**8. CONTENIDOS MINIMOS**

8.1

**Denominación:** Evolución de la estructura económica y social argentina

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Curso teórico

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** El análisis histórico-estructural de la economía argentina desarrollado en la presente materia provee, a los futuros especialistas en el área de las relaciones del trabajo, de una visión sistémica sobre las vinculaciones que existen entre las transformaciones en las condiciones de empleo, ingresos y medio ambiente de trabajo sufridas a nivel nacional y los procesos socioeconómicos globales subyacentes.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Dr. Adrián Almirón

**Profesores dictantes:**

- Dr. Adrián Almirón

**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.

**Contenidos mínimos:**

- Las grandes transformaciones del capitalismo en el siglo XX y su impacto sobre las relaciones laborales.
- El modelo agroexportador en la Argentina y la transición al proyecto de industrialización nacional (1880-1945)
- La política económica del peronismo: transformaciones sociales y económicas (1946-1958).





Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado



- Inestabilidad política y económica en Argentina. (1958-1966)
- El Estado Burocrático Autoritario y el regreso del Peronismo. (1966-1976)
- El Proceso Militar (1976-1983); deuda externa, desarticulación de los sectores productivos y crisis social.
- El retorno de la democracia: El peso de la deuda externa y la inflación.
- El régimen de Convertibilidad y la crisis del Neoliberalismo
- La post- Convertibilidad

**Actividades prácticas a desarrollar:-**

No corresponde.

**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.

l



Universidad Nacional del Nordeste  
Rectorado



- 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.

**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.

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**8.2.**

**Denominación:** Economía Laboral y Mercado de Trabajo

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Curso teórico

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** El módulo de Economía Laboral y Mercado de Trabajo consiste en la presentación de lineamientos teórico – conceptuales que contextualicen el abordaje académico del programa y permitan analizar e interpretar la información estadística relativa a la situación argentina y su evolución

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Dr. Julio César Neffa

**Profesores 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.



**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, Key-nes 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 "flexiguridad". 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.

**Bibliografía propuesta:**

Obligatoria

- Neffa, J. C (2007) (Dir.), Albano, J., López Ghio, R., Pérez, P., Salas, J. y Toledo, F.: "Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II.- Neoclásicos y nuevos keynesianos", Fondo de Cultura Económica y CEIL PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 2007.
- Boyer, R. y Neffa J. C. (2004) 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.
- 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., Díaz R. Monza A., Bour J. L., Reboratti L., Goldín A., Gallart, M.A. (1995), Libro Blanco sobre el empleo en la Argentina, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- 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>
- Neffa, J.C., (coord.), Félix, M., Panigo, Demian y Pérez, P. (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 J. C., Eymard-Duvernay, F., (2008) Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III. Análisis institucionalistas. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica y CEIL-PIETTE-CONICET.
- Neffa, J. C., con la colaboración de Pablo Trucco y María Laura Oliveri "La crisis de la relación salarial: naturaleza y significación del trabajo precario y del trabajo no registrado". D.T. 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>
- Busso, M., Pérez, P. (Comps.) (2010) ¿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
- Neffa, J.C., Panigo, D., Pérez, P., Persia, J. (2014) Actividad, empleo y desempleo: Conceptos y definiciones. (4ª edición revisada) Buenos Aires: CEIL-CONICET

**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.





Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

3 8 5



**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia  
Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**8.3**

**Denominación:** Aspectos legales de las Relaciones del Trabajo

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Curso teórico-práctico

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** El contenido de la asignatura se vincula estrechamente con los objetivos de la carrera porque aborda con visión crítica las problemáticas jurídicas fundamentales derivadas de la dinámica relacional entre capital y trabajo, en sus aspectos individual y colectivo. Se estudia la protección especial que la ley brinda al trabajador y las vicisitudes que presenta aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (y las demás normas que la complementan) en el marco de una situación económica con una alta tasa de desocupación, la cual expone al trabajador a frecuentes prácticas patronales abusivas. Respecto de las relaciones colectivas del trabajo, se estudia el funcionamiento del sindicato y su función de defender los intereses y derechos de los trabajadores en el seno de la empresa; ante las cámaras empresariales y ante el Estado. Especialmente se analiza su rol en la negociación colectiva y en los conflictos colectivos de trabajo.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Dr. César Vallejos Tressens

**Profesores dictantes:**

- Prof. César Vallejos Tressens
- Esp. Daniela Gómez Carelli
- Esp. Juan Carlos Díaz

**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 de la Constitución Nacional a partir de la incorporación de los Tratados Internacionales en la Convención Constituyente de 1994.
- Analizar el desarrollo y evolución de las relaciones individuales del trabajo 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.

**Contenidos mínimos:**

- Trabajo. Concepto. Evolución del trabajo. Derecho del Trabajo: Concepto, Evolución, Fuentes (Constitución Nacional y Tratados Internacionales, Leyes, Decretos reglamentarios, Convenios colectivos de trabajo - CCT, jurisprudencia, usos y costumbres, reglamentos de empresa, acuerdos individuales) y Principios. Constitucionalismo social. Sujetos individuales del trabajo. Las Convenciones de la O.I.T. y el paradigma del Trabajo Decente. Tratativas precontractuales. Contrato de trabajo y relación de trabajo. Capacidad para contratar. Prohibición del trabajo infantil. Encuadramiento legal y convencional. Registración del trabajador. Fraude y simulación laboral. Remuneración y protección del salario del trabajador. Jornada: concepto y tipos. Descansos. Modalidades contractuales. Deberes y derechos de las partes. Prohibición de hacer discriminaciones. El ejercicio de las potestades del empleador y sus límites (organización, dirección, ius variandi, sanciones disciplinarias). Causas de interrupción de la prestación. Protección de la salud del trabajador. Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Causas de extinción del contrato. Indemnizaciones derivadas del despido. Ley de Contrato de Trabajo. Ley de Jornada de Trabajo. Ley de Higiene y Seguridad. Ley de Riesgos del Trabajo. Sujetos



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

385



colectivos del trabajo. Libertad sindical. Sistema de unicidad. Sistema de pluralidad. Organización sindical argentina. Sindicato: concepto y clasificación. Delegado gremial. Ley de asociaciones sindicales. Ley de Negociación colectiva: contenido y alcances de los CCT. Medidas de acción directa (huelga, paro, trabajo a reglamento, lock out). Autoridad administrativa del trabajo: Conciliación Obligatoria. Procedimiento preventivo de crisis. Programa REPRO.

**Actividades prácticas a desarrollar:**

- Presentación expositiva de los contenidos con el apoyo de material multimedial
- Lectura y análisis de casos seleccionados en función de la pertinencia temática, a partir de la vinculación de lo desarrollado en el teórico.
- Redacción de trabajos prácticos grupales con consignas presentadas e iniciadas en clase. Monitoreo a través del sistema de tutorías virtuales (Facebook-emails)

Estas actividades se realizarán en clase. En algunos casos, por la profundidad y el tiempo necesario para su desarrollo, se culminarán de manera domiciliaria.

**Bibliografía propuesta:**

**Obligatoria**

- ACKERMAN, Mario – MAZA, Miguel Ángel (Directores). TULA, Diego J. – SUDERA, Alejandro (Coordinadores). 2017. Manual de elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Rubinzal – Culzoni. Santa Fe.
- DE DIEGO, Julián. 2011. Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial La Ley. Buenos Aires.
- ETALA, Carlos A. 2014. Contrato de Trabajo. Tomos I y II. Editorial Astrea. Buenos Aires.
- ETALA, Carlos A. 2017. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires.
- ETALA, Carlos A. 2008. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Astrea. Buenos Aires.
- NEFFA, Julio C. Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo. Humanitas. 2013.
- VALLEJOS, César A. – GÓMEZ CARELLI, Daniela. 2013. Organización sindical argentina. Editorial MAVE Editora, Corrientes.

**Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:**

Para aprobar el módulo los estudiantes deberán realizar dos trabajos grupales de resolución domiciliaria y en clase (con puesta en común en clase). La calificación dependerá del desempeño individual en la instancia expositiva. Como consigna de cierre del módulo, deberán desarrollar un trabajo teórico-práctico final integrador, de naturaleza individual, el cual será resuelto en un plazo no mayor a 30 días, de manera domiciliaria. Los estudiantes podrán apelar el acompañamiento de los docentes ante dudas e inquietudes, a través de las vías de comunicación digital disponibles.

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**Otra información que considere pertinente.**

**8.4.**

**Denominación:** Programación y Gestión Estratégica de la Fuerza de Trabajo

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctico

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** El tránsito por este módulo de la carrera ofrecerá una visión general y de conjunto, destinada a contribuir a la comprensión de los componentes involucrados en la programación y la gestión de la fuerza de trabajo en las organizaciones, en tanto especialistas en relaciones del trabajo.

Por el desarrollo de contenidos, este curso busca aportar en la formación de postgrado, de científicos y profesionales vinculados con la investigación y la gestión de las organizaciones productivas y el mundo del trabajo, 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. Asimismo, se abordarán los cambios en las prioridades de la función de recursos humanos, en el rol y en los requisitos de los profesionales del área. Los estudiantes identificarán sus propios "gaps" de competencias y comenzarán a construir un plan de desarrollo individual sobre el que irá trabajando en el transcurso de la cátedra.



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

3851



**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Mgter. Daniela Vidal

**Profesores 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.

**Contenidos mínimos:**

- Unidad 1. Fases en la transición hacia un nuevo modelo de gestión de recursos humanos: Evolución de la concepción, estructura y gestión de la fuerza de trabajo en las organizaciones. La nueva complejidad y exigencias del rol.
- Unidad 2. Diseño organizacional y atracción del capital humano: Análisis, descripción y evaluación de puestos. Reclutamiento, selección e inducción.
- Unidad 3. Capacitación y formación: La calificación como construcción individual y colectiva. De las calificaciones a las competencias. Las políticas activas de empleo. Sindicatos y políticas de empleo y formación.
- Unidad 4. Gestión del desempeño: Proceso y métodos de evaluación. Planes de acción. Planes de carrera.
- Unidad 5. Remuneraciones: Política salarial. Tipos de retribución salarial. Incentivos y beneficios. Negociación colectiva y sindicatos.
- Unidad 6. Comportamiento organizacional: Teorías motivaciones. Equipos de trabajo. Autoridad, poder y liderazgo. La organización como cultura, sistema político y de redes.
- Unidad 7. Trabajo decente: La centralidad del trabajo decente. 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 estudiantes, constituirá el elemento sustantivo en el abordaje práctico de los contenidos.

**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.



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

385



- Rozenblatt, P. (1999) El cuestionamiento del trabajo. Clasificaciones, jerarquía, poder. Serie Seminarios Intensivos. Documento de Trabajo No 11. PIETTE. Buenos Aires.

**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%.

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**Otra información que considere pertinente.**

**8.5**

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

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctica

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** Con visión global y en el marco de una gestión dinámica, el curso permite apreciar la interdependencia entre, la administración de los recursos humanos de una organización y la contabilidad como técnica de registro; develando sus aspectos básicos y la terminología utilizada para generar múltiples informes que sirven de base en la toma de decisiones.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Dr. Eduardo Omar Schiel

**Profesores dictantes:**

- Dr. Eduardo Omar Schiel

**Carga horaria teórica:** 18 horas.

**Carga horaria práctica:** 12 horas.

**Carga horaria total:** 30 horas.

**Objetivos:**

- Con visión global y en el marco de una gestión dinámica, el curso permite apreciar la interdependencia entre, la administración de los recursos humanos de una organización y la contabilidad como técnica de registro; develando sus aspectos básicos y la terminología utilizada para generar múltiples informes que sirven de base en la toma de decisiones.

**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.

**Bibliografía propuesta:**

Obligatoria

- Administración y Liquidación de sueldos y jornales, Néstor Orozco -Silvia Grenabuena, Aplicación Tributaria, Buenos Aires, 2012, Capítulo 2 y 3





Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado



- 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

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

**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

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**Otra información que considere pertinente.**

**8.6**

**Denominación:** Condiciones y medio ambiente de trabajo

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctica

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) constituyen un núcleo conceptual de relevancia en la Gestión de la Fuerza de Trabajo, que atiende a la estrecha relación entre el proceso de trabajo y la salud. Implica el conjunto de factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción en los establecimientos, y los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo, los cuales repercuten tanto en la salud de los trabajadores como en el alcance de la productividad de empresas y organizaciones.

Un Especialista en Gestión de las Relaciones del Trabajo debe, además de conocer en profundidad los aspectos que constituyen las CyMAT, dimensionar el impacto de las mismas en el bienestar de los trabajadores que gestiona. Además, por los objetivos de este programa, debe estar al corriente de las perspectivas más modernas en cuanto al análisis de las problemáticas relativas a las CyMAT (Ergonomía, RPST)

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Dr. Julio César Neffa

**Profesores dictantes:**

- Dr. Julio César Neffa
- Mgter. Andrea Suárez Maestre

**Carga horaria teórica:** 20 horas.

**Carga horaria práctica:** 10 horas.

9



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado



**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.

**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.

**Bibliografía propuesta:**

**Obligatoria**

- Castillo, J-J. y Villena J. (editores): La ergonomía conceptos y métodos. Editorial Complutense, Madrid, 1998.
- 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, N., Neffa, J.C., y Vera Pinto, V. (1997) Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida? Editorial Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- 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>
- Epelman, M. Fontana, D., Neffa, J.C., (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>
- 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, Hvmanitas.
- 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 N° 111 au CNRS y Editorial Humanitas, Buenos Aires
- Neffa, J.C. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio. Disponible en: [http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment\\_id=6689](http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=6689),
- Neffa, J.C., (2003) El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece. Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE-CONICET, Lumen, Buenos Aires.
- 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.

**Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:**

- Tres parciales teóricos presenciales y recuperatorios.



Universidad Nacional del Nordeste  
Rectorado

385 / 1



- Un trabajo práctico final individual.

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: instancias parciales en Campus Resistencia. Instancia final a distancia. Domiciliaria

8.7

**Denominación:** Taller de Proyecto de Trabajo Final

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctica

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** Los objetivos y contenidos propuestos para este módulo, se orientan a la consecución de los objetivos previstos en el Plan de la Carrera, específicamente: que los cursantes puedan reconocer los paradigmas productivos y organizacionales que involucren un enfoque participativo de las RRTT, y que ello impacte en la excelencia de su práctica profesional; problematizar respecto un enfoque las relaciones laborales complejo que comprenda la productividad en términos económicos y del desarrollo integral de los trabajadores, en este sentido la formación en metodología científica contribuye a una construir competencias y capacidades para la gestión de las relaciones de trabajo de comprensión amplia, fundamentada y rigurosa de los problemas del mundo productivo, laboral y social. La investigación como proceso de conocimiento, crea las condiciones para que los profesionales especializando adquieran actitud crítica y visión estratégica.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Mgter. María Andrea Benítez

**Profesores dictantes:**

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

**Carga horaria teórica:** 10 horas.

**Carga horaria práctica:** 20 horas.

**Carga horaria total:** 30 horas.

**Objetivos:**

Que los estudiantes 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.

**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.



Universidad Nacional del Nordeste.

Rectorado

385



Actividades áulicas:

En las clases se trabajará en base al seguimiento de los proyectos elaborados por los estudiantes. Con dinámicas que combinen exposiciones individuales y discusiones plenarias. 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 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.

**Bibliografía propuesta:**

**Obligatoria**

- Muñoz Razo, (1998) Como elaborar y asesorar una Investigación de tesis. Prentice Hall Latinoamericana. México.
- 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 estudiantes en el cursado y la aportada por las docentes para el tratamiento de temáticas específicas emergentes del cursado.

**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 Especialización.

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 estudiantes una carta breve de un profesional que exprese su interés en el tema de Trabajo Final propuesto.

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**Otra información que considere pertinente.**

8.8.

**Denominación:** Formación Profesional, Calificaciones y Competencias

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctica

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** La Especialización apunta a la formación de un profesional con una consolidada formación teórica, metodológica y técnica para la investigación y la generación de conocimientos para abordar el área de las relaciones laborales y para el desempeño de los roles de gestión en las instituciones públicas y privadas. En este marco se inscribe el módulo Formación Profesional, Calificaciones y competencias.

En este marco, los problemas vinculados a la formación profesional refieren a una temática que responde a los cambios de paradigmas en las relaciones de trabajo. En efecto, la incidencia de la globalización, los cambios en los criterios de competitividad industrial y las transformaciones en los procesos clásicos de innovación exigen una adecuación de los procesos de formación profesional y capacitación en términos de flexibilidad, continuidad y multidisciplinaria que incide en las competencias profesionales de los especialistas en relaciones laborales.





Universidad Nacional del Nordeste  
Rectorado

3 8 5



Para ello, el programa presenta los distintos abordajes teóricos que han venido constituyéndose en las últimas décadas como respuesta a tales cambios. Asimismo atiende a las particularidades de América Latina y los desarrollos teóricos que emergieron en la región. En un segundo nivel, considera las diferentes herramientas para la planificación y gestión de los procesos de formación profesional y capacitación, tanto a nivel macro como en el espacio de las organizaciones. Finaliza el curso con un esfuerzo reflexivo sobre el desarrollo de la profesión de relaciones del trabajo.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Mgter. Pablo Barbetti

**Profesores dictantes:**

- Mgter. Pablo Barbetti

**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.

**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.

**Bibliografía propuesta:**

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.
- Carnòy M.(2007): 'Economía y educación' EDITORIAL UOC Universidad Oberta de Catalunya
- De la Garza Toledo, E. (2000) Tratado de sociología del trabajo. México, Fondo de Cultura Económica
- 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].
- 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>

9



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

3 8 5



- 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>

**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.

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**Otra información que considere pertinente.**

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/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_235756.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-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](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].

8.9

**Denominación:** Psicología del Trabajo

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctico



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

385



**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** La Psicología del Trabajo aporta desarrollos teóricos que permiten la comprensión de las transformaciones en la subjetividad de las personas que trabajan y en las formas de las organizaciones de trabajo, producidas como consecuencia de los cambios observados en las últimas décadas en cuanto al trabajo, al empleo y a la tecnología.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Dra. Ana Rosa Pratesi

**Profesores dictantes:**

- Dra. Ana Rosa Pratesi
- Mgter. 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.

**Contenidos mínimos:**

- Psicología del Trabajo: Diversos enfoques teóricos y paradigmas dentro de la disciplina. Principales corrientes actuales. Psicosociología, 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.

**Bibliografía propuesta:**

Obligatoria

- Alcover de la Hera, Carlos y otros (2004) Introducción a la Psicología del Trabajo. Capítulo I. Madrid, Mc Graw Hill.
- Dejours, Christophe (2001) Trabajo y desgaste mental. Buenos Aires, CEIL-PIETTE/CONICET-Lumen Humanitas.

4



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

385



- 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.1 (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://cuadernossociales.com.ar/articulos/cs10/10007.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.

**Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:**

Asistencia al 80% 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.

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**8.10**

**Denominación:** Sociología del Trabajo

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctica

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** El módulo Sociología del Trabajo y el Empleo propone la presentación y discusión de lineamientos teórico-conceptuales relativos a esta disciplina joven pero en plena evolución. La materia ofrece elementos para que los estudiantes tengan una visión de síntesis, sin agotar los problemas, estimulando la lectura y discusión según sus propios intereses y necesidades profesionales. Su principal característica, dada la complejidad de las temáticas que aborda, es el diálogo con otras disciplinas, tales como la Psicología del Trabajo, las CyMAT, entre otras.

La idea central que inspira la materia es la afirmación de la centralidad del trabajo, debido a su carácter necesario para la sobrevivencia de la especie, a su papel determinante en la generación del valor, a su función para construir la identidad del sujeto y establecer lazos de solidaridad, la adquisición de conocimientos y competencias que promueven el aprendizaje, el desarrollo personal y su inserción en el sistema productivo.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Dra. María Laura Henry

**Profesores 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.

**Contenidos mínimos:**

- Unidad 1: El enfoque de la Sociología del Trabajo y su desarrollo en América Latina: El trabajo como objeto: mutaciones históricas y carácter socialmente construido. El trabajo en el modo de producción capitalista. Surgimiento y evolución de la Sociología del Trabajo. 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: consecuencias 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 para subordinación. 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.

**Bibliografía propuesta:**

**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.

#### Optativa

- Barrios Graziari, 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 Friedich; México.
- Hirata, H. y Zariffian, P. (2007) "El concepto de trabajo", Revista de Trabajo, Nueva Época, Año 3, Nº 4, pp. 33-36.
- Méda, D. (2007) "¿Qué sabemos sobre el trabajo?", Revista de Trabajo, Año 3 No. 4, pp.17- 32.
- Montes Gató, J. (2008) "Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control", Documento de Trabajo nº 3, Poder y Trabajo Editores, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (2009) "Sector informal, precariedad, trabajo no registrado", Ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 5, 6 y 7 de Agosto, Buenos Aires.

#### **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.

#### **Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: a distancia. Domiciliaria



Universidad Nacional del Nordeste  
Rectorado

385



8.11

**Denominación:** Taller de Operatoría e Interpretación de datos estadísticos

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctico

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** El espacio se concentra en la comprensión y análisis de indicadores mercado laboral y de las fuentes de información a partir de las cuales los mismos se elaboran, profundizando en las particularidades de la Encuesta Permanente de Hogares, sus fortalezas y limitaciones.

También se abordarán las cuestiones metodológicas y recomendaciones internacionales que están detrás de los datos publicados y las diferencias que los mismos presentan por regiones geográficas, a efectos de que se pueda realizar una correcta lectura e interpretación de los datos.

Para un análisis cabal del funcionamiento del mercado de trabajo, se incorporaran otros indicadores que trascienden el estudio del mismo pero que son indispensables para los fines propuestos, como lo son, los datos de: pobreza, indigencia, necesidades básicas insatisfechas, salarios y evolución de actividad.

Los estudios se realizarán considerando las series de datos disponibles desde 1974 a fecha.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de diez horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Esp. Daniela Torrente

**Profesores dictantes:**

- Esp. Daniela Torrente

**Carga horaria teórica:** 5 horas.

**Carga horaria práctica:** 15 horas.

**Carga horaria total:** 20 horas.

**Objetivos:**

Que los estudiantes puedan:

- Identificar y operar sobre distintas fuentes de información estadística relativa al mercado de trabajo
- Iniciarse en la comprensión y análisis de indicadores mercado laboral
- Comprender las particularidades de la Encuesta Permanente de Hogares, sus fortalezas y limitaciones.

**Contenidos mínimos:**

- Encuesta Permanente de Hogares, datos que aporta, metodologías de relevamiento utilizadas desde 1974.
- Mercado laboral, tasas, funcionamiento, factores a contemplar para un análisis integral del mismo.
- Otros indicadores relevantes para el análisis del mercado laboral: actividad, Inflación; salarios e ingresos, pobreza e indigencia, Necesidades Básicas Insatisfechas, Indicadores del desarrollo y de la distribución del ingreso.

**Actividades prácticas a desarrollar:**

El trabajo práctico consistirá en la elaboración de dos informes cuyas consignas estarán especificadas en una guía de trabajo. La realización de los mismos implicará la búsqueda, clasificación y selección de datos. Interpretación de los mismos. Análisis basado en las consignas requeridas. Vinculación de los datos entre sí y elaboración de conclusiones.

Los informes luego darán base a una instancia de defensa de no más de 15 minutos, con la correspondiente habilitación al resto del grupo para realizar preguntas.

**Bibliografía propuesta:**

**Obligatoria**

- BLANCHARD, O. y PEREZ ENRI, D. (2011), Macroeconomía – Aplicaciones para América Latina, 2ª edición Cap. 1 y 2. – Pearson Education, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Encuesta Permanente de Hogares Actualización del diseño de sus muestras 1974-2003. INDEC. Disponible en [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/eph\\_muestras\\_74-03.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/eph_muestras_74-03.pdf)
- Índice de desarrollo humano. PNUD. Disponible en <http://www.undp.org/es>



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

3 8 5



- Índices de salarios. Informes técnicos. INDEC. Disponibles en <https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa>
- Metodología N° 24 Cuenta de generación del ingreso e insumo de mano de obra. INDEC. 2017. Disponible en [https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/economia/metodologia\\_24\\_cuentas\\_nacionales.pdf](https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/economia/metodologia_24_cuentas_nacionales.pdf)
- Metodología N° 22. La medición de la pobreza y la indigencia en la Argentina. INDEC. 2016. Disponible en [https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/EPH\\_metodologia\\_22\\_pobreza.pdf](https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/EPH_metodologia_22_pobreza.pdf)
- Metodología N° 18. Estadísticas de registros laborales Aspectos conceptuales para la medición de la evolución de puestos de trabajo, remuneraciones y costo salarial. INDEC 2016. Disponible en [https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/economia/metodologia\\_18\\_eri\\_2016.pdf](https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/economia/metodologia_18_eri_2016.pdf)
- Indicadores de condiciones de vida de los hogares en 31 aglomerados urbanos. INDEC. Disponible en [https://www.indec.gov.ar/informesdeprensa\\_anteriores.asp?id\\_tema\\_1=4&id\\_tema\\_2=27&id\\_tema\\_3=144](https://www.indec.gov.ar/informesdeprensa_anteriores.asp?id_tema_1=4&id_tema_2=27&id_tema_3=144)
- Mercado de trabajo informes técnicos. INDEC. Disponibles en [https://www.indec.gov.ar/nivel4\\_default.asp?id\\_tema\\_1=4&id\\_tema\\_2=31&id\\_tema\\_3=58](https://www.indec.gov.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=4&id_tema_2=31&id_tema_3=58)
- Sociedad trabajo e Ingresos. Caracterización de la PEA Informes técnicos. INDEC. Disponibles en [https://www.indec.gov.ar/nivel4\\_default.asp?id\\_tema\\_1=4&id\\_tema\\_2=31&id\\_tema\\_3=59](https://www.indec.gov.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=4&id_tema_2=31&id_tema_3=59)

**Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:**

La evaluación será continua, y se tomará en cuenta la participación en clase considerando como aspecto fundamental la demostración por parte del cursante de haber leído el material de lectura suministrado. Se dará prioridad la calidad en términos de redacción y contenido de los trabajos presentados así como la expresión oral y utilización del lenguaje técnico apropiado al momento de la defensa.

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa-sumativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

**8.12**

**Denominación:** Taller de Escritura Académica

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctico

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** Este Taller de Escritura Académica pretende llevar adelante prácticas de lectura, comprensión y producción de plan textual monográfico, con la finalidad de brindar herramientas para que los estudiantes de la "Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo" puedan integrarse a la comunidad académica en calidad de enunciadores de textos académico-científicos.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de 5 horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Dra. Mónica Medina

**Profesores dictantes:**

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

**Carga horaria teórica:** 5 horas.

**Carga horaria práctica:** 25 horas.

**Carga horaria total:** 30 horas.

**Objetivos:**

**Generales**

Que el alumno logre:

- Reflexionar sobre las características de los textos académico-científicos.

*Handwritten signature*





Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado



- Desarrollar habilidades de producción, comprensión y auto-evaluación de textos académicos.
- Reflexionar sobre el proceso de planificación textual del género monografía.

Específicos

- Reconocer las características del género discursivo académico-científico.
- Resolver consignas (presenciales y diferidas) que involucren la comprensión y producción de textos expositivos y argumentativos del ámbito académico-científico.
- Identificar los componentes básicos de una monografía.
- Conocer y aplicar las distintas estrategias para la planificación, producción textual y revisión de un plan textual monográfico.

Contenidos mínimos:

- Bloque I Texto académico: El texto académico-científico como producto de una situación comunicativa (enunciador, propósito, tema, enunciatario). Géneros discursivos: definición. Características: contenido temático; estilo verbal y composición.
- Bloque II: Lectura de textos académicos: Subgéneros académico-científicos: monografía e informe de investigación. Secuencias textuales predominantes en los géneros académicos: expositiva-explicativa y argumentativa.
- Bloque III La escritura como proceso: Elaboración de un plan textual de una monografía: planificación, textualización y revisión. Pautas de contenido: a) introducción (enunciación del problema y tema de investigación, y campo disciplinar); b) desarrollo (aspectos teórico-metodológicos, corpus y análisis); c) conclusión (resumen y evaluación de los resultados); d) referencias (notas adicionales, anexo/s y bibliografía). Pautas para la redacción y diagramación final: indicaciones de estilo (sintaxis, puntuación, acentuación y lenguaje especializado) e indicaciones de presentación formal.

Actividades prácticas a desarrollar:

La metodología adoptada para el desarrollo de las clases es teórico-práctica. De esta manera, las clases presenciales se desarrollarán de la siguiente forma:

- Exposición teórica de los contenidos de cada bloque.
- Lectura, comprensión y reconocimiento de las características de los textos académico-científicos e identificación de las estrategias explicativas-argumentativas.
- Puesta en común de las actividades individuales y/o grupales.
- Elaboración de un borrador de un plan textual de una monografía.
- Autoevaluación y revisión inter pares.

Todos los encuentros presenciales se desarrollarán en la sede de la Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo (Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE).

Bibliografía propuesta:

Obligatoria

- Bajtin, M. 1952. Estética de la creación verbal. México: Siglo XXI.
- Bas, A.; Klein, I.; Lotito, L. y Vernino, T. 2015. Escribir: apuntes sobre una práctica. Buenos Aires: Eudeba.
- Botta, M. 2002. Tesis, monografías e informes: Nuevas normas y técnicas de investigación e información. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Cuba de Severino, L. (coord.). 2005. Los textos de la ciencia. Principales clases del discurso académico-científico. Córdoba: Comunicarte.
- Dalmagro, M. C. 2013. Cuando de textos científicos se trata...Guía práctica para la comunicación de los resultados de una investigación en ciencias sociales y humanas. Córdoba: Comunicarte.
- García Negroni, M. M. 2011. Escribir en español: Claves para una corrección de estilo.- 2da. ed. Bs. As.: Santiago Arcos Editor.
- Klein, I. (Coord.) 2007. El taller del escritor universitario. Buenos Aires: Prometeo.
- Narvaja de Arnoux, E., M. Di Stefano, Pereira, C. 2002. La lectura y la escritura en la universidad. Buenos Aires: Eudeba.
- Nogueira, S. (Coord.) 2010. Estrategias de lectura y escritura académicas. Estudio y ejercitación de la enunciación, la textualidad, la explicación y la argumentación. Buenos Aires: Biblos.
- Pipkin, M. y Reynoso, M. 2010. Prácticas de lectura y escritura académicas. Córdoba: Comunicarte.

cl



Universidad Nacional del Nordeste  
Rectorado

385



**Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:**

Criterios de evaluación:

- Participación activa en las actividades propuestas de tipo presencial.
- Lectura y comprensión del material bibliográfico propuesto.
- Cumplimiento en tiempo y forma con los trabajos prácticos escritos y orales.

Requisitos de promoción y aprobación:

- Cumplimiento en tiempo y forma con la entrega de trabajos presenciales.
- Elaboración y entrega de un borrador de un plan textual monográfico.

**Tipo de modalidad de evaluación:**

Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia

Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**8.13**

**Denominación:** Taller de acompañamiento a la producción del TFI

**Carrera:** Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo

**Modalidad:** Teórico-práctico

**Dictado:** Presencial

**Carácter:** Obligatorio

**Contenidos y vinculación con los objetivos de la carrera:** Este taller de acompañamiento a la elaboración de los Trabajos Finales Integradores está pensado como un lugar de producción y articulación de aquellos procesos de generación de conocimiento radicados tanto en los espacios provistos por esta carrera, como en etapas formativas previas.

Se comprende de esta forma al proceso de producción del TFI como una instancia más de aprendizaje, en la cual confluyen las especificidades brindadas por el amplio abanico de disciplinas visitadas, en un ejercicio/esfuerzo de síntesis teórica y metodológica que pone en compromiso no sólo el *expertise* necesario para realizarlo, sino también los posicionamientos paradigmáticos que el futuro especialista sostiene.

Por lo tanto, y fuertemente vinculado a la naturaleza de la carrera, no se trata solamente del acompañamiento en un trabajo final integrador, sino de colaborar en los necesarios desplazamientos, como facilitadores del ejercicio de discusión de las realidades que como profesionales transitan.

**Carga horaria semanal y frecuencia de dictado:** el módulo tendrá una carga horaria semanal de 5 horas, dictándose con una frecuencia quincenal

**Responsable a cargo de la actividad curricular:** Dra. Valeria Ojeda

**Profesores dictantes:**

- Dra. Valeria Ojeda

**Carga horaria teórica:** 5 horas.

**Carga horaria práctica:** 25 horas.

**Carga horaria total:** 30 horas.

**Objetivos:**

- Poner en discusión y propender a la revisión/consolidación de las decisiones teóricas y metodológicas tomadas en el marco del Taller de proyectos de TFI. Esto implicará una permanente reflexión teórica, conceptual y metodológica, necesaria para llevar adelante un trabajo de esta naturaleza.
- Contribuir a la elaboración de documentos de avance del TFI propiamente dicho, a partir de un monitoreo/evaluación cercana del alcance de las decisiones adoptadas.

**Contenidos mínimos:**

- Proyecto de investigación y proceso de investigación.
- El problema de investigación y sus principales elementos teóricos: conocimiento acumulado en la temática.
- El trabajo de campo
- Fuentes e informantes.
- Definición de la muestra y selección de las unidades de análisis
- Producción de datos: diseño de instrumentos, testeo, aplicación.
- Organización y análisis de datos
- Redacción de informes de avance
- La estructura del informe de TFI

4



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

385



**Actividades prácticas a desarrollar:**

Al tratarse de un taller, se privilegiarán las actividades que supongan la participación activa de los estudiantes, tanto en propuestas grupales como en consignas individuales.

Entre los ejercicios a desarrollar se encuentran:

- Recupero/síntesis y exposición de sus proyectos de TFI
- Generación de árboles teóricos (esquemas conceptuales)
- Lectura cruzada, lectura entre pares
- Role playing
- Sistematización de variables/categorías
- Elaboración de instrumentos de recolección de datos
- Elaboración de matrices para el vuelco de la información relevada

Asimismo se prevé la complementación de estas actividades presenciales, con consignas domiciliarias, tales como:

- Lectura y selección de bibliografía respecto a la temática de su TFI
- Producción de listados de fuentes e informantes
- Implementación/aplicación de instrumentos de recolección de datos (testeo)
- Organización y sistematización de datos

Las actividades serán planificadas para desarrollarse en cada encuentro programado. Particularmente el trabajo sostenido entre un encuentro y otro, será el que permitirá respetar la secuencia de aprendizaje propuesta en este taller.

**Bibliografía propuesta:**

Obligatoria

- Eco, H. (2005). *Cómo se hace una tesis*. Barcelona: Gedisa.
- Baranger, D (2009) *Construcción y análisis de datos. Introducción al uso de técnicas cuantitativas en la investigación social*. Posadas, Misiones: Universidad Nacional de Misiones.
- Fernández, L. (2006) *Cómo analizar datos cualitativos*. En *Butlletí LaRecerca*. Universitat de Barcelona. Institut de Ciències de l'Educació. Octubre 2006
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., García Jimnez, E. (1999) *Metodología de la investigación cualitativa*. Cap. V. Definición del problema y acceso al campo. Ediciones Aljibe, Málaga, España
- Maxwell, J. (1996). *Qualitative Research Design. An Interactive Approach*. Cap. V "¿Qué hará para conducir la investigación?" Sage Publications.

La bibliografía señalada es la indispensable para el desarrollo de los contenidos. No obstante, este taller también se apoyará en la bibliografía trabajada en los cursos de la Especialización y en los textos sobre temáticas específicas aportadas por los estudiantes.

**Modalidad de evaluación y requisitos de aprobación y promoción:**

La aprobación de este taller estará supeditada a:

1. La realización de los ejercicios propuestos en cada encuentro (40% de la calificación final)
2. La presentación de avances de investigación, acordados entre la docente y cada estudiante (60% de la calificación final).

**Tipo de modalidad de evaluación:**

- Formativa: presencial. Localización: Campus Resistencia
- Sumativa: a distancia. Domiciliaria

**9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIO SEGÚN FORMATO PARA ELABORACION DE LA RESOLUCION MINISTERIAL**

El diploma de especialista se alcanza con la acreditación de la totalidad de las actividades curriculares (módulos), los cuales suman trescientos ochenta (380) horas de cursado durante cuatro cuatrimestres. Es obligatoria la presentación y aprobación de una **Trabajo Final Integrador**.

La distribución de la carga horaria de los distintos módulos, tomando en cuenta los 4 cuatrimestres para el desarrollo de actividades, se sintetiza en la tabla a continuación:

l



| Código | Actividad Curricular | Régimen de Cursada | Carga Horaria Semanal | Carga Horaria Total | Correlatividad de cursado |
|--------|----------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|
|--------|----------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|

**Primer Cuatrimestre**

|   |  |  |  |    |   |
|---|--|--|--|----|---|
| 1 | Evolución de la estructura económica y social argentina. |  |  | 30 | - |
| 2 | Economía laboral y mercado de trabajo                    |  |  | 30 | - |
| 3 | Aspectos legales de las relaciones del trabajo           |  |  | 30 | - |

**Segundo Cuatrimestre**

|   |   |  |  |    |   |
|---|---|--|--|----|---|
| 4 | Programación y gestión estratégica de la fuerza de trabajo.     |  |  | 30 | - |
| 5 | Gestión Administrativa y contable de las relaciones del trabajo |  |  | 30 | - |
| 6 | Condiciones y medio ambiente de trabajo                         |  |  | 30 | - |

**Tercer Cuatrimestre**

|   |  |  |  |    |   |
|---|--|--|--|----|---|
| 7 | Taller de proyecto de TFI                            |  |  | 30 | - |
| 8 | Formación profesional, calificaciones y competencias |  |  | 30 | - |
| 9 | Psicología del trabajo                               |  |  | 30 | - |

**Cuarto Cuatrimestre**

|    |   |  |  |    |      |
|----|---|--|--|----|------|
| 10 | Sociología del trabajo                                      |  |  | 30 | -    |
| 11 | Taller de Operatoria e Interpretación de datos estadísticos |  |  | 20 | 7    |
| 12 | Taller de Escritura Académica                               |  |  | 30 | 7-11 |
| 13 | Taller de acompañamiento a la producción del TFI            |  |  | 30 | 7-11 |

**CARGA HORARIA TOTAL DEL PLAN DE ESTUDIOS: 380 horas.**

**10. PERSONAL DOCENTE.**

10.1. Cuerpo académico:

a. *Director*: Doctor Julio Cesar Neffa

b. *Comité Académico*:

- Dra. Ana Rosa Pratesi
- Dr. César Alfredo Vallejos Tressens
- Dra. Valeria Patricia Ojeda
- Dr. Adrián Almirón
- Dra. Andrea Del Bono

c.- *Cuerpo Docente*:

- Dr. Almirón, Adrián
- Mgter. Barbetti, Pablo Andrés
- Mgter. Benítez, María Andrea
- Dra. Cayré Baito, Lorena
- Mgter. Cesana Bernasconi, Mónica
- Esp. Díaz, Juan Carlos
- Esp. Gámez Carelli, Daniela
- Dra. Henry, Laura





Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

385 / 1



- Dra. Medina, Mónica
- Dr. Neffa, Julio Cesar
- Dra. Ojeda, Valeria Patricia
- Dra. Pratesi, Ana Rosa
- Dr. Schiel, Eduardo Omar
- Mgter. Sotelo, Andrea
- Mgter. Suarez Maestre, Andrea
- Esp. Torrente, Daniela
- Dr. Vallejos Tressens, Cesar
- Mgter. Vidal, Daniela
- Dra. Zurlo, Adriana

**9.2. Personal de apoyo:**

Secretaría administrativa: las actividades administrativas se desarrollaran en la Secretaría de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas.

**10. RECURSOS MATERIALES**

- Aulas, con espacio y equipamiento suficiente, para el dictado de clases;
- Equipos multimedia (Proyector, computadora, equipo de sonido, etc.);
- Bibliografía, suscripciones a revistas especializadas y acceso online a publicaciones nacionales e internacionales a través de la Red de Bibliotecas de la UNNE, necesarias para el desarrollo de la carrera

**11. Presupuesto financiero**

**11.1. Fuente de financiamiento:**

a. Inscripción: \$ 3.500

b. Costo total de la carrera: \$ 72.000 (con posibilidad de cancelar en 24 cuotas iguales de \$ 3.000 cada una)

**11.2. Egresos estimados**

a. Honorarios docentes

Cantidad de horas: 380

Honorarios por hora: \$ 900

\$

342.000

b. Dirección de la Carrera

Honorarios Director (30 meses a \$ 10.000 p/mes)

300.000

c. Coordinación académica de la Carrera

Honorarios Coordinación académica (30 meses x \$8.000)

240.000

d. Pasajes Aéreos Profesores

- 18 pasajes a \$ 5.000 c/u

90.000

d. Hotel y Comidas Profesores

Hotel: 12 días x \$ 2.000 c/día

24.000

Comidas: 36 por \$ 600 c/u

21.600

f. Aéreos, Hotel y Comidas Director (10 viajes)

Aéreos: 20 pasajes x \$ 5.000

100.000

Hotel: 20 días x \$ 2.000

40.000



*Universidad Nacional del Nordeste*  
*Rectorado*

Comidas: 60 por \$ 600 c/u  
g. Tutorías apoyo elaboración Trabajo Final (80 hs.)  
h. Gastos de funcionamiento

i. Gastos de administración  
j. Compra material bibliográfico  
k. Difusión  
**Total egresos estimados**

**11.4. Aranceles por cursante:**

**11.5. Cantidad de equilibrio (egresos estimados/aranceles por cursante)**



36.000  
72.000  
80.000

100.000  
30.000  
15.000  
**1.490.600**

**75.500**

**20**

*p*



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

REGLAMENTO DE LA CARRERA DE POSGRADO  
"ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO"



**MARCO INSTITUCIONAL**

ARTICULO 1º - La carrera ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO se organiza como una carrera de posgrado, dependiente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste.

ARTICULO 2º - 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 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.

ARTICULO 3º - Su dictado comprende tres módulos, distribuidos en cuatro cuatrimestres, y la elaboración de un trabajo final.

**ESTRUCTURA ADMINISTRATIVO-ACADEMICA**

ARTICULO 4º - La implementación de la Carrera estará a cargo de la Comisión de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, del Comité Académico de la Carrera, de un Director de la Carrera, un Coordinador Académico y personal administrativo perteneciente a la Secretaría de Posgrado.

ARTICULO 5º - La Carrera contará con un Comité Académico de alta jerarquía y especializado en la disciplina o área del conocimiento en cuestión, quien participará activamente en el asesoramiento y orientación de las actividades de posgrado en forma permanente. Sus miembros serán seleccionados según lo establecido en el artículo 24º inciso b) de la Resolución 1100/15 del Consejo Superior de la UNNE.

ARTICULO 6º - El Director de la carrera deberá reunir las condiciones y cumplir con las funciones estipuladas en los artículos 23º y 24º de la Resolución N°1100/15-C.S. de la UNNE.

ARTICULO 7º - El Coordinador Académico será designado por el Consejo Directivo de la Facultad y tendrá como misión evitar eventuales discontinuidades en el desarrollo de la Carrera, colaborar en la organización y coordinación de la misma, como así también en la gestión de los módulos programados toda vez que situaciones emergentes lo aconseje. Entre sus funciones se cuentan la de colaborar con el Director de la Carrera y atender en las situaciones de índole académico-administrativa que sean requeridas por el mejor desarrollo y ordenado cumplimiento de la programación en términos de oportuna previsión y puntual ejecución.

**SECRETARIA ADMINISTRATIVA**

ARTICULO 8º - La Secretaría Administrativa será ejercida por la Secretaría de Posgrado la Facultad de Ciencias Económicas, teniendo a su cargo las siguientes actividades:

- a) Brindar información a todos los interesados de acuerdo con instrucciones recibidas.
- b) Recibir las solicitudes de pre-inscripción.
- c) Analizar, registrar y archivar los antecedentes de los interesados pre-inscriptos con el objeto de conformar el respectivo legajo. Esta tarea deberá efectuarse atendiendo requisitos formales comunes con el Departamento Alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas, necesarios para consulta permanente y expedición de los títulos.
- d) Controlar el pago de aranceles en tiempo y forma.
- e) Proponer los reclamos emergentes de la falta de oportuno pago de matrículas y aranceles.
- f) Receptar y distribuir el material bibliográfico del curso que sea aportado por los docentes y realizar las tramitaciones para la adquisición de aquellos con destino a la biblioteca de la Facultad
- g) Atender los profesores afectados a la carrera.
- h) Atender los módulos durante los días y horarios previstos, aún en el caso de modificación de los originariamente dispuestos.
- i) Apoyar logísticamente al Director y al Coordinador Académico 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 Facultad de Ciencias Económicas.



- j) Efectuar la previsión de la afectación de los recursos necesarios para la atención de las erogaciones requeridas realizando la tramitación oportuna ante el área contable para su efectivización.
- k) Transmitir las comunicaciones emanadas de las autoridades de la carrera y destinadas a los cursantes, y viceversa.
- l) Administrar los fondos de Caja Chica destinados a gastos menores para favorecer el desarrollo de la carrera, efectuando su correspondiente rendición y solicitando la reposición de los fondos al área contable de la Facultad de Ciencias Económicas.

#### CUERPO DOCENTE

ARTÍCULO 9º - Los módulos correspondientes al Plan de Estudio de la Carrera estarán a cargo de profesores de la Universidad en cargos provistos por concurso en materias afines a los contenidos de la carrera y acreditada experiencia profesional, y los que, provenientes de otras instituciones, reúnan un adecuado nivel de especialización en las respectivas disciplinas, también con acreditada experiencia profesional y antecedentes en docencia universitaria. Podrán provenir de universidades nacionales o extranjeras, siendo deseable que el vínculo establecido promueva convenios de cooperación y asistencia académica, de investigación e intercambio de docentes y alumnos, como asimismo el desarrollo conjunto de cursos, carreras, investigaciones y jornadas o congresos.

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

ARTICULO 10º - Los profesores serán contratados por la Facultad de Ciencias Económicas y tendrán a su cargo el desarrollo de un módulo 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.

#### ARTICULO 11º -

Serán funciones y tareas a cargo de todo profesor estable:

- a) Proponer los respectivos programas de los módulos, su bibliografía y la definición de sus objetivos básicos.
- b) Dictado de los módulos dando cumplimiento a los requisitos de horario y de oportunidad convenidos, y a los aspectos teóricos y prácticos correspondientes.
- c) Elaborar y presentar al Director de la carrera la planificación y la memoria de las actividades académicas definidas.
- d) Elaborar guías de lectura y actividades prácticas, seleccionar los casos a utilizar
- e) Elaborar las pruebas parciales y finales, evaluar y calificar los resultados siguiendo la normativa respectiva;
- f) Dirigir y corregir el Trabajo Final de la carrera en caso de ser designado. Asimismo, integrar la Comisión de Evaluación de dichos trabajos.

Los profesores invitados participarán en temas específicos de una actividad académica de la carrera. Serán designados a propuesta del director de la Carrera por el Consejo Directivo de la Facultad.

Las actividades académicas de los profesores estables y de los profesores invitados se realizarán sobre la base de una adecuada y permanente coordinación tanto en cuanto a la programación como al desarrollo de sus propias funciones.

#### MODALIDAD Y DESARROLLO METODOLOGICO

ARTICULO 12º - La modalidad del dictado de la Carrera será presencial y estructurada en Módulos, que constituyen el soporte central de la misma. Se realizarán además prácticas de elaboración de Monografías Preparatorias de Especialización, según lo determine el profesor de cada módulo.

ARTICULO 13º - Los alumnos serán evaluados individualmente en cada materia, con un puntaje de 1 a 10, según lo establecido en la Resolución N° 1197/09 del Consejo Superior de la UNNE que establece la escala de calificaciones para posgrados, de conformidad con el siguiente detalle:





Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

385



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

En caso de que al final de la cursada el alumno no logre llegar al nivel indicado, se otorgará la posibilidad de realizar una prueba recuperatoria.  
Las evaluaciones finales y las parciales deben ser individuales para que la producción sea identificable y evaluable.

#### PROGRAMACION DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

ARTICULO 14 ° - El Director de la Carrera elaborará, con suficiente anticipación, el programa académico de cada cuatrimestre, el que será comunicado a los cursantes mediante un boletín, que también contendrá toda otra información vinculada a la Carrera.

ARTICULO 15° - La carga horaria total, será de 380 horas presenciales más las horas necesarias de estudio, preparación de monografías y el Trabajo Final.

#### ADMISION EN LA CARRERA

ARTÍCULO 16° - Podrán solicitar su admisión como alumnos de la Carrera de Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo los graduados de las diversas facultades de la UNNE y de otras universidades nacionales, graduados preferentemente en alguna de las siguientes carreras: Economía, Administración, Contador Público Nacional, 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 acuerdo con sus antecedentes, 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.

ARTICULO 17° - El Comité Académico dictaminará sobre la posibilidad de hacer lugar a solicitudes de admisión de Carreras que no se encuadren en el primer párrafo del artículo anterior o de instituciones extranjeras de enseñanza superior correspondientes a países con los cuales no existan acuerdos de homologación de estudios.

ARTICULO 18° - 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 19° - Para inscribirse en la Carrera, los candidatos graduados deberán mantener previamente una entrevista personal con una Comisión de Admisión, 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 Especialización, o proponer

*l*



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

385



el cursado y la aprobación previa o concomitante) de una o varias materias de grado complementarias, o desarrollar un programa de lectura dirigida.

ARTICULO 20° - 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 que reglamenta el Sistema de Posgrado, así como las prácticas establecidas por la Universidad.

ARTICULO 21° - Los candidatos a cursar la carrera que hayan concluido o que estén cursando otros posgrados o cursos de actualización de ese nivel, si desean acreditarlos para la carrera de Especialización en Gestión de las Relaciones del Trabajo deberán efectuar una presentación documentada solicitando a la Comisión el reconocimiento de las equivalencias y créditos correspondientes. Se aceptarán como equivalentes aquellos cursos y/o seminarios de posgrado, con programas analíticos equivalentes en cuanto a objetivos, duración, contenidos y bibliografía, a los del currículo vigente. El límite máximo de equivalencias a otorgar será el que corresponda a los créditos de las materias y no podrá superar el 50% del total del plan de estudios. En ningún caso se aceptarán como equivalencias asignaturas que no sean dictadas a nivel de posgrado.

ARTÍCULO 22° - En todos los casos las resoluciones adoptadas por el Comité Académico serán de carácter inapelable.

ARTICULO 23° - 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 estipule la Facultad responsable.

Para inscribirse a la Carrera de Especialización en Gestión de las Relaciones de Trabajo, los/las postulantes deberán presentar:

- Formulario con la solicitud de admisión, un CV resumido y actualizado,
- Una carta de recomendación: se aceptará tanto de docentes o investigadores que se desempeñen en el campo de las Ciencias Sociales, como de empleadores, responsables y/o autoridades directas del postulante
- 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 tema específico para desarrollarlo en el Trabajo Final Integrador.

#### CONDICIONES PARA LA PERMANENCIA EN LA CARRERA

ARTICULO 24° - Los alumnos deberán acreditar un mínimo de asistencia a los Módulos del 75% del total de las clases.

ARTICULO 25° - Si por enfermedad o razones de fuerza mayor, el asistente no puede cumplir con ese porcentaje, deberá presentar el correspondiente justificativo. El Comité Académico se pronunciará en cada caso.

ARTICULO 26° - Aprobar las instancias de evaluación que el profesor responsable de cada curso determine, de acuerdo con las prácticas académicas usuales.

ARTICULO 27° - Satisfacer los criterios de correlatividad determinados.

ARTICULO 28° - Regularidad en el pago de los aranceles.

#### SISTEMA DE PROMOCION

ARTICULO 29° - Para promocionar cada módulo el alumno deberá

- a) Cumplir con la asistencia mínima de 75 % del tiempo asignado a cada curso.
- b) Aprobar las pruebas de evaluación de aprovechamiento y nivel de conocimiento que disponga el profesor responsable de cada curso
- c) El puntaje mínimo requerido para aprobar los módulos será de 6 (seis) puntos en escala 0 -10.

ARTICULO 30° - Para acceder al grado de ESPECIALISTA, el cursante deberá:

- Aprobar la totalidad de las actividades curriculares (módulos) de la carrera;
- Aprobar el Trabajo Final de Especialización;
- No registrar deudas por aranceles ni en Biblioteca por títulos cedidos en préstamo.



Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

### SISTEMA ARANCELARIO

ARTICULO 31° - La Carrera será arancelada, debiendo el cursante abonar regularmente, por anticipado las cuotas de aranceles determinadas.

Su costo total asciende a pesos setenta y cinco mil quinientos (\$ 75.500) formado por los siguientes conceptos: matrícula \$ 3.500 (pesos tres mil quinientos) más aranceles por un valor total de \$ 72.000 (pesos setenta y dos mil) que se podrán cancelar en 24 cuotas \$ 3.000 (pesos tres mil) cada una. La matrícula debe ser abonada como requisito inexcusable para confirmar la inscripción a la Carrera.

La Carrera deberá autofinanciarse, razón por la cual de existir una necesidad, debidamente justificada, el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Económicas podrá proceder a ajustar el valor del arancel.

Al efecto, se considerará domicilio de pago el correspondiente a la sede de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE, la que podrá implementar un sistema de cobros y garantía documentada que avale la percepción de los aranceles fijados. En caso de incumplimiento del compromiso en el plazo estipulado, el cursante no podrá continuar asistiendo ni participando de las actividades académicas.

ARTICULO 32° - El cursante que desista de la Carrera, deberá comunicarlo a la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE con 30 días de anticipación como mínimo y cancelar los aranceles hasta la fecha de su desvinculación efectiva.

### TRABAJO FINAL INTEGRADOR

ARTICULO 33° - Aspectos generales

El Trabajo Final (TFI) reúne las condiciones de un trabajo académico. Deberá ser un ejercicio escrito de síntesis sobre los conocimientos adquiridos en el transcurso de la Carrera confrontados con su experiencia profesional y una experiencia de investigación aplicada a un caso concreto. Este TFI se deberá además exponer de manera oral, superada la instancia de evaluación escrita.

Las autoridades de la Carrera harán una amplia propuesta temática de carácter general a los alumnos, procurando que los trabajos sean lo suficientemente acotados, se refieran a la realidad de la vida profesional de los alumnos y puedan ser eventualmente expuestos en un evento académico programado para finales del año lectivo.

El tamaño del texto tendrá relación con el tema a desarrollar y debería situarse, aproximadamente, entre 25-50 páginas, dactilografiadas tamaño A4, sin contar los anexos. La versión final del TFI deberá ser entregada impresa a la Secretaría de Posgrado luego de finalizar el año académico.

Una vez elegido el tema por parte del alumno, éste se pondrá en comunicación con uno o varios docentes, que actuarán en calidad de tutor/es, para presentarle una propuesta preliminar que incluirá: el tema del trabajo, el problema práctico que se desea abordar, la bibliografía básica y una estructura o índice tentativo de la monografía. Los tutores podrán ser consultados periódicamente por los alumnos, comprometiéndose a realizar comentarios y sugerencias sobre el avance del trabajo final. Además, los tutores mantendrán informados periódicamente al Director de la Carrera y al Secretario de Posgrado sobre la marcha de los trabajos.

Cuando las autoridades de la Dirección de la Carrera lo consideran oportuno, se organizarán al final del año académico o al comienzo del año siguiente, una o varias sesiones donde tendrá lugar la exposición y discusión de aquellos que ya cuenten con el acuerdo del tutor.

La evaluación, estará a cargo de tres docentes propuestos por la Dirección de la carrera, considerando la pertinencia y *expertise* profesional de los evaluadores, su trayectoria y posibilidades de integración del tribunal. Se tendrá en cuenta la coherencia y calidad del trabajo, la capacidad de síntesis, la precisión del lenguaje y el cuidado de la redacción, antes que la cantidad de páginas. En la medida de lo posible se tomará en cuenta la presentación oral así como la respuesta a los comentarios y críticas recibidas en durante la exposición. La calificación final será según lo determinado por la Resolución 1100/15, que reglamenta el Sistema de Posgrado, y la Resolución 1197/09, de escala de calificaciones de posgrado, ambas emitidas por el Consejo Superior de la UNNE.

A continuación se dirán algunas orientaciones generales para la investigación, ya que se deben tener en cuenta las diferencias metodológicas que se derivan del tema elegido y de la disciplina utilizada para su análisis.

ARTICULO 34° - Elección del tema

Los aspectos a considerar cuando se encara un Trabajo Final Integrador son los siguientes

- a) Amplitud o alcance del tema elegido

4





Universidad Nacional del Nordeste

Rectorado

3 8 5



Uno de los problemas habituales es la elección de un tema muy ambicioso y sin tener en cuenta el tiempo disponible real para llevarlo a cabo. Por lo tanto es conveniente acotar el estudio para hacer un trabajo en profundidad, desde una disciplina o de carácter pluridisciplinario, delimitando el periodo de tiempo y el ámbito del estudio.

b) Accesibilidad de las fuentes de información

El tema a elegir depende también de la posibilidad de acceso a la información. Se debe tener en cuenta: la bibliografía disponible, las estadísticas a las cuales se puede tener acceso, el conocimiento previo sobre el tema, y el tiempo disponible para procesar información, realizar reuniones con informantes calificados, llevar a cabo entrevistas, administrar encuestas.

Todo Trabajo Final Integrador debe estar centrado alrededor de un eje, de un problema que interesa conocer con mayor profundidad y aunque sea de carácter exploratorio se deberán formular preguntas y una o varias hipótesis de trabajo

c) Tipo de Trabajo Final Integrador

En términos generales, los Trabajo Final Integrador pueden ser: a) análisis descriptivo, b) exploratorios, c) teóricos (presentando el "Estado del Arte"), y d) explicativos. Los tres primeros enfoques serían en principio los más indicados para la Carrera de Especialización, dado que el cuarto podría constituir el contenido de una Tesis posterior para la Carrera de Maestría, que podría articularse como un perfeccionamiento del Trabajo Final Integrador:

d) Etapas para la realización del Trabajo Final Integrador

La primera etapa consiste en la elección del tema y el ámbito de la investigación. Para ello se busca bibliografía y estadística relacionadas con el tema, se leerán trabajos previos sobre temas similares, para precisar bien el objeto y alcance de la investigación y sus posibles limitaciones. Esta es una etapa de lectura en biblioteca y consulta con el tutor.

Se confecciona un Plan de Trabajo, con un índice y un cronograma tentativo, teniendo en cuenta la fecha límite para la presentación de la versión final impresa.

Cuando el Trabajo se refiera empresas o instituciones, el trabajo de campo implica obtener información de personas que tengan conocimientos sobre el tema, en la empresa u organización (los informantes calificados o clave). Se debe asumir el compromiso de hacer un uso adecuado de la información que tenga un carácter reservado y con fines académicos relacionados con la materia de estudio. Esa información debe ser analizada y confrontada con la de otros informantes para ser validada.

Además de asegurar la confidencialidad de la entrevista, el alumno debe cuidar de mantenerla en un tono de objetividad y neutralidad, recoger todo lo que el entrevistado quiera decir sobre el objetivo del estudio, y transcribirla sin hacer una valoración personal. Es importante no llevar preconceptos, sino dejar hablar y escuchar.

La entrevista se prepara confeccionando un listado de preguntas orientativas, que se van enunciando a medida que se desarrolla la entrevista, o si fuera posible con un cuestionario elaborado de acuerdo a las reglas de la metodología. Si el entrevistado estuviera de acuerdo, puede dar lugar a una grabación, para poder estar atentos y hacer mas fluida la entrevista.

La bibliografía utilizada para el estudio debe ser mencionada en una hoja aparte, por orden alfabético, y siguiendo las normas habituales (ver adelante estructura del trabajo monográfico)

Las citas bibliográficas textuales deben ir entre comillas, indicando al pie de página o en hoja aparte, del autor, texto y página de la cual se tomó.

Es fundamental separar en el texto las ideas propias de las ajenas. En caso de transcripción textual de otro autor, poner comillas esa frase, e indicarlo haciendo una cita al pie de página.

Los cuadros y gráficos deben indicar siempre la fuente, con las indicaciones señaladas para las citas bibliográficas. Si el cuadro fue preparado con información original, debe indicarse así: FUENTE: elaboración propia sobre la base de datos proporcionados por xxxxx, año 200x x.

ARTICULO 35º - Presentación del Trabajo Final

Este tipo de trabajo, como todo informe, debe tener necesariamente al menos una introducción, un desarrollo y una conclusión.

En la introducción (que generalmente se redacta al final de la tarea) se hace el planteo del tema, o una presentación del problema a estudiar, el sentido de la investigación (los objetivos), el conocimiento previo que se tiene, el alcance y los límites del Trabajo Final Integrador, la o las hipótesis de trabajo, etc. También suele hacerse un adelanto del contenido de los capítulos o temas que serán desarrollados.

El desarrollo es el estudio o el análisis propiamente dicho, que puede tener dos o tres secciones, según los periodos históricos, una parte teórica y una parte práctica, las normas jurídicas y la realidad, etc.

9





*Universidad Nacional del Nordeste*  
*Rectorado*

385



La conclusión debe tener correspondencia con el tema planteado, los objetivos enunciados y referirse a la hipótesis de la investigación: estas pueden ser confirmarlas o refutarlas y en ese caso se pueden plantear una hipótesis alternativa.

ARTICULO 36° - Estructura de la presentación del Trabajo Final Integrador

El texto debe presentarse dactilografiado, en hojas tamaño A4, interlineado doble, o 1,5, y en simple faz y anillado o en una carpeta. Las hojas deben numerarse y esa numeración deberá corresponderse con los títulos el índice. (En el programa Word de procesamiento de textos, la preparación del índice se hace mediante Tabla de contenidos)

La estructura habitual de un Trabajo Final Integrador consiste en:

1.- Una portada, donde deben figurar: La Universidad, la Carrera, el título, el autor, la fecha de entrega y si corresponde, los datos del tutor.

2.- Un índice general, que va delante de la introducción. Si hay gráficos o cuadros no incluidos en el texto debe haber también un índice de gráficos o cuadros (numerados)

3.- La introducción (con el contenido que se indicó anteriormente: tema, objetivos, marco teórico, hipótesis de trabajo, metodología:

4.- El desarrollo, indicando al inicio las Partes, Capítulos y Secciones, que comprenderá, según corresponda.

5.-Conclusiones

6- Bibliografía o apéndice con citas bibliográficas, (redactada según las reglas vigentes en la Universidad).

- Anexos (si se adjunta material complementario o Cuadros o Gráficos) -

**REGLAMENTO**

ARTICULO 37°- El cursante de la Carrera recibirá un ejemplar del presente Reglamento, para su notificación fehaciente de las disposiciones normativas.

*l*