

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

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

Las voces de algunos de los profesores titulares, asociados y adjuntos de la Carrera de Relaciones del Trabajo

**Tercer documento
2006**

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

En este **Tercer Documento 2006** se han sintetizado las voces de los profesores titulares y/o adjuntos que respondieron a las consignas de trabajo que se plantean más abajo. Esta solicitud se ha hecho extensiva a *casí la mitad de las Cátedras que conforman la Carrera* en la actualidad . A ellos se les ha entregado el programa de estudios como así también las incumbencias profesionales para el respectivo análisis.

- *¿En qué medida su materia aporta a las incumbencias explicitadas? ¿Qué competencias otorga su asignatura al perfil del egresado de Relaciones del Trabajo? ¿Podría anexar o sacar incumbencias? ¿Cuáles? ¿Por qué?*
- *Del análisis del programa de la Carrera, ¿qué contenidos a su criterio faltarían? ¿Cuáles estarían sobredimensionados?*

Posteriormente se presentarán algunos aspectos identificados como áreas de vacancias por los profesores y que se hallan en vías de ejecución.

1. Las voces de los profesores de la Carrera

En esta presentación se sistematizarán los aportes realizados por los profesores titulares y/o adjuntos de las cátedras a las consignas planteadas en las entrevistas individuales.

Se organizarán en dos bloques temáticos: uno referido a las **incumbencias profesionales** y otro a los **contenidos curriculares** actuales del Plan de Estudios. A su vez, cada uno de estos temas se subdividirá en los *aspectos generales* que fueron planteados por los distintos profesores y en aquellos en los que se hallaron *recurrencias*.

1.1. Incumbencias profesionales del Licenciado en Relaciones del Trabajo: aspectos generales

- Algunos puntos de las incumbencias no están suficientemente desarrollados, y hay algunos que no están contemplados.
- En la incumbencia “*Organizar, implementar y mantener actualizados los registros y legajos del personal y la información necesaria para la liquidación de haberes*” puede observarse que la primera parte de la misma alude a una incumbencia profesional que perfectamente podría estar cubierta por un mero técnico, no necesariamente por un Licenciado en Relaciones del Trabajo.
- En cuanto a la competencia “*participar en la organización, implementación y evaluación de sistemas de comunicación destinados al personal*” no está cubierta en la actualidad por *ninguna asignatura obligatoria* que aborde esta temática.
- La asignatura Derecho de la Seguridad Social prepara para:
 - interpretar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes referidas al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
 - diseñar e implementar modelos de servicios sociales en la empresa articulados con la legislación nacional, provincial y municipal en vigencia.
 - monitorear la financiación de la Seguridad Social en el sentido de la posesión de instrumentos necesarios para proteger, preservar y hacer cumplir la ley en sus aspectos económico-financieros.
 - asesorar y orientar sobre sistemas de Seguridad Social tanto al trabajador dependiente como al autónomo.
 - orientar y asesorar a las empresas sobre cómo cumplir correctamente con la normativa vigente en el área de la Seguridad Social.

Desde esta última perspectiva, las incumbencias profesionales del Licenciado en Relaciones del Trabajo planteadas en la actualidad contempla todo lo explicitado con antelación.

- Los profesores de la materia Relaciones del Trabajo manifiestan que en la cursada de su asignatura potencian todas las incumbencias de la Carrera orientadas básicamente a :

- la iniciativa y toma de decisiones.

- la resolución de problemas.

- el trabajo en equipo.

- la capacidad de análisis, interpretación y anticipación.

- En el planteo de las incumbencias se puede observar que hay una *excesiva desagregación de las incumbencias relativas al área de gestión de personal* en comparación con otras áreas de desarrollo posibles. Así sería necesario ampliar y mejorar la definición de las incumbencias sin por ello desmerecer las de gestión de personal.

- No hay incumbencias respecto a los trabajadores desocupados. En este sentido se podría incluir como incumbencia la *“elaboración de políticas y normas referidas a la administración y desarrollo de personal y a la de las relaciones del trabajo”*.

- Sería necesario una mayor especificación de las incumbencias como por ejemplo *“asesorar en la elaboración, implementación y coordinación de Programas de Empleo y/o capacitación”*.

- Faltan incumbencias profesionales específicas sobre *“asesoramiento e intervención en las organizaciones de la sociedad civil del ámbito público no estatal”*.

- Asimismo faltan incumbencias profesionales específicas referidas al área de producción de la llamada *economía social*.

- Actualizar incumbencias relacionadas con las organizaciones del ámbito privado de la economía en función de las tendencias actuales. Por ejemplo, *“implementar o evaluar programas de responsabilidad social empresarial o confeccionar y evaluar manuales de balance social”*.

- Habría que agregar alguna incumbencia referida a la elaboración de diagnósticos organizacionales.

- Algunas dificultades de los estudiantes de Relaciones del Trabajo en su futuro rol en RRHH fueron:

-“Proceso estratégico: carencias en la formulación de estrategias y su desarrollo cuali/cuantitativo y uso de herramientas para su evaluación.

- Creatividad: desconocimiento de las herramientas básicas y su impacto en el desarrollo del clima laboral, así como de la resolución de conflictos.

-Liderazgo: escasa formación en los temas de liderazgo según los modelos y principios de las psicologías positivas y humanistas.

-Técnica entrevista: escaso uso correcto de la herramienta y ningún uso de la misma con enfoque estratégico.

-Gestión de Proceso: escasa capacidad para trabajar con enfoque de “proceso” desde lo estratégico a lo operativo.

-Sistema de participación de los empleados, reducen el concepto al tema estrictamente remunerativo. Escasa capacidad de desarrollar modelos integrativos que se salgan de la puja “yo gano-tu pierdes”.

-Sistema sinérgico grupal si bien han trabajado mucho en grupo, no aprendieron a construir equipos ni a desarrollar objetivos de alta performance en el seno de su funcionamiento, mucho menos trasladarlos. También está omitido el conocimiento de las técnicas para aplicar los Sistemas Sinérgicos en las organizaciones.

-Formación en procesos mentales y del comportamiento. Escaso o ningún modelo desarrollado. Superficial conocimiento de la psicología de la motivación, positiva, humanista, etc.

-Escasa capacidad de aplicar: poseen un sentido teórico, enciclopédico de escasa profundidad. Se evidencia carencias de fundamentos teóricos y de conocimiento práctico, falta de estrategias de juego, casos o experiencias reales”.

1.2. Incumbencias profesionales del Licenciado en Relaciones del Trabajo: aspectos señalados de manera recurrente

- Hay algunas incumbencias que están garantizadas por las asignaturas optativas, lo que representa un severo problema por cuanto los alumnos

“pueden no elegir las” del conjunto de 13 materias optativas con que en la actualidad cuenta la Carrera. Merece recordarse que el plan de estudios contempla la elección de solo dos.

- Otras incumbencias profesionales señaladas como ausentes en el perfil profesional de Licenciado en Relaciones del Trabajo son: el aspecto comunicacional como así también el manejo de la gestualidad y la corporeidad a la que este compromete. Por lo tanto se propone agregar una materia de carácter obligatorio sobre *Sistemas de Comunicación Organizacional*, para que efectivamente pueda cumplirse con lo especificado en las incumbencias (Resolución 1087/88).

2. Los contenidos académicos del Plan de Estudios: aspectos generales

- Se debería incluir el contenido académico referido a la **Desvinculación**, tal vez sería conveniente en la asignatura *Administración de Personal I*.
- Asimismo sería pertinente anexar como *nueva asignatura*, **Antropología Cultural** o **Social** para poder “entender” las diferentes culturas organizacionales y además, porque como campo de investigación, es un área de vacancia.
- Falta la perspectiva de formar “**profesionales con visión** tanto de futuro como de presente”.
- Necesidad de mejorar los Seminarios Optativos ya que sus contenidos son redundantes respecto de los que aparecen en las materias de carácter obligatorio. No son de utilidad práctica para el actual ejercicio profesional. Se sugiere que se centren en “herramientas concretas de un profesional de Relaciones del Trabajo”. Lo central en un cambio de Plan de Estudios es lograr un equilibrio entre lo teórico y lo práctico y “los seminarios optativos” podrían ser un espacio ideal para esa convergencia.
- La asignatura **Derecho de la Seguridad Social** debería hacerse anual, para focalizar más en las competencias de corte “práctico” que es lo que pide la empresa. Se trata de una materia donde los Licenciados en Relaciones del Trabajo serían los expertos por excelencia ya que como presenta un grado muy bajo de conflictividad no resulta una incumbencia atractiva para los abogados.

- Se observa superposición de textos en distintas asignaturas más que superposición de contenidos. Por lo tanto existe la necesidad de articular formalmente las asignaturas y para ello crear instancias de intercambio entre las diferentes materias.
- Unificar **las dos** materias de **Estadística**. En relación a esta materia se ha señalado “ *escaso acceso y uso de las herramientas estadísticas y su interpretación. Dificultades serias a la hora de realizar, comprender o evaluar un sistema de indicadores y uso estratégico de la información obtenida (Benchmarking, Balanced Scored, Escenarios, Tendencias, Simulación, Modelización)*”.
- Revisar **Computación y Sistemas de Información** para que ofrezca un mapa de diferentes programas informáticos existentes en la Administración de Recursos Humanos como así también, para el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.
- Se podría estructurar la Carrera en torno a dos o más orientaciones (sin desmedro de fortalecer un tronco común que continúe privilegiando la mirada integral de la disciplina que caracteriza a nuestro graduado). Por ejemplo, orientación referida a Personal y otra a Investigación u otras formas de inserción académica o profesional como puede ser el Estado.
- Incentivar el acceso a becas de los estudiantes interesados en el desarrollo académico.
- Incorporar un taller optativo de *técnicas de estudio, preparación de trabajos finales* etc como estrategias para la retención educativa de los estudiantes y así, evitar la deserción.

4.2.1. Recurrencias

- Un tema de importancia a incluir es el de la **Ética Profesional** o **Deontología**, contenido referido a la responsabilidad y recursos del Licenciado en Relaciones del Trabajo.
- Otro contenido a incluir es el referente a las **Estrategias para manejar el stress individual y colectivo**.

- **Administración de Personal III** que abarca *Capacitación, Evaluación de desempeño y Planeamiento de Carrera* debería ser **anual**, ya que tanto el primer bloque temático como el segundo deberían poder desarrollarse cada uno en un cuatrimestre.
- Dado que las *Relaciones del Trabajo* evolucionaron y se ampliaron se debería incorporar otra materia del mismo tenor que permita conocer los sistemas comparados y su evolución y proyección en el siglo XXI. O tal vez podría hacerse anual, o quizá incluir una materia introductoria referida al tema de las **Relaciones del Trabajo**. Otra opción sería agregar una optativa cuyo contenido fuera **Las Relaciones Laborales Comparadas** que permita reflexionar sobre las perspectivas teóricas y los problemas concretos derivados por ejemplo, de los procesos de integración como el MERCOSUR.
- Incorporar otra materia de **Metodología de la Investigación, tal vez una metodología cualitativa y otra cuantitativa**. O bien, aprovechar las otras materias de Metodología que se dictan en otras carreras de la Facultad
- Imperiosa necesidad de **agregar una tesina al final de la carrera**, o **para todas o algunas de las orientaciones** y/u horas de investigación como forma de jerarquizar el título de *Licenciado en Relaciones del Trabajo*.
- En cuando a las **correlatividades**
 - **Teoría y Comportamiento Organizacional** debería ir antes de las asignaturas referidas a lo Administrativo ya que no es posible abordar técnicas sin tener en cuenta la complejidad del contexto organizacional; es decir poder conocer el flujo interno de las organizaciones para aplicar técnicas, y no al revés.
 - **Sociología del Trabajo** deberían cursarla los alumnos que tuvieran **aprobadas todas las materias generales de todas las áreas y además Metodología de la Investigación**, esto es, habría que dictarlas hacia el final de *la Carrera*.

2. Aspectos en vías de ejecución

- La importancia de la formación pedagógica de los docentes de la Carrera es un tema abordado a partir de la creación del Profesorado en

Relaciones del Trabajo que habilita al desempeño de la actividad docente a nivel de la educación superior. El mismo ha sido puesto en marcha en el segundo cuatrimestre del presente año lectivo.

- Generación de prácticas/gestiones que faciliten la inclusión de los alumnos y graduados en el campo laboral. En relación con este aspecto merece recordarse que la Subsecretaria de Empleo, Lic. Erica Clemente, graduada de la Carrera está ocupándose de este aspecto con logros de importancia.
- Se están realizando entrevistas/ consultas con los **principales especialistas en Relaciones del Trabajo** especialmente aquellos de nuestra Casa de Estudios, a efectos de promover la discusión epistemológica y teórica de los mismos.
- Generación o ampliación de los existentes programas de investigación, institutos o áreas especiales vinculadas con las Relaciones del Trabajo.
- Se están realizando gestiones para realizar acuerdos de cooperación inserción profesional en diferentes áreas gubernamentales tales como el Ministerio de Trabajo u otros organismos internacionales o similares.
- La creación de una Revista de la Carrera de Relaciones del Trabajo que permita reunir las diferentes experiencias de la Comunidad Académica, está en estrecha relación con la Comisión de Investigación de la Carrera cuyo proyecto de creación ha sido aprobado en la última sesión del Consejo directivo de nuestra Facultad. Esto seguramente va a permitir **potenciar la actividad de Investigación en la Carrera**, como forma de superar la característica cursillista del actual Plan de Estudios
- La demanda al Consejo Directivo de la Facultad de una política de discriminación positiva respecto del otorgamiento de dedicaciones exclusivas y semiexclusivas para la Carrera como así también de rentas para los docentes ad honorem es una tarea constante y permanente que realiza esta gestión en su conjunto y en particular cada uno de los actores que en este momento la llevan a cabo..