



## FORMATO DE PROGRAMA DE ENSEÑANZA

### Ciclo Lectivo 2015

**1. Denominación de la asignatura:** *Relaciones del trabajo y gestión laboral en las pequeñas y medianas empresas. Un abordaje de la realidad sociolaboral desde perspectiva de los actores.*

**2. Tipo de asignatura:** Materia Optativa.

**3. Carga horaria:** 4 horas semanales.

**4. Profesor Titular:** Héctor Rodolfo Angélico.

**5. Fundamentos de la asignatura** (relevancia del problema abordado):

Las políticas impulsadas en los últimos años en Argentina se han orientado a fortalecer el rol del Estado en la regulación de las variables económicas, propiciando un proceso de reactivación productiva en base a la demanda y la producción para el mercado interno.

En este contexto, que expresa un pronunciado cambio respecto a las políticas económicas y laborales vigentes en la década del 90, existe un amplio consenso en reconocer que tales políticas se han traducido en una considerable recuperación de las fuentes de empleo, y que las pequeñas y medianas empresas han cumplido un rol fundamental en la generación de fuentes de trabajo teniendo entre otros desafíos el mejoramiento de los niveles de calidad de los mismos.

Sobre este sector existe un apreciable desarrollo de conocimientos sobre las dimensiones tecnológicas, productivas y económicas de los procesos que se dan en este tipo de organizaciones. Sin embargo, nos encontramos frente a un campo de conocimiento insuficientemente abordado en lo que respecta al análisis de las relaciones sociales del trabajo que se constituyen en el ámbito o la situación laboral concreta de las micro, pequeñas y medianas empresas. Esta carencia se hace más notoria si tenemos en cuenta el nivel de complejidad y heterogeneidad que el universo de estas formas de organización productiva expresa actualmente en cuanto a: tecnologías aplicadas, organización y gestión de los procesos productivos, modo de administración y regulación de las relaciones laborales, perfiles de la fuerza de trabajo, y cultura organizacional.

En este marco, concebimos a las relaciones del trabajo que se dan en la situación laboral como un sistema de interacción construido social e históricamente, que posee un carácter asimétrico,



pero en el que los actores tienen la capacidad de elaborar diversas estrategias (Bunel y Angélico 1996).

En este sentido, los enfoques inspirados en las estrategias de los actores se configuran como marcos adecuados de comprensión y análisis global de las relaciones del trabajo que no se limitan a un único aspecto, sino que integran nuevos componentes como la gestión de los recursos humanos (Spremolla, 1994) Se definen así a las relaciones industriales o del trabajo como el conjunto de relaciones sociales y económicas que nacen en ocasión de la producción de bienes económicos que son a la vez individuales y colectivos (Spremolla, 1994).

En tal sentido y bajo esta perspectiva, consideramos para el presente programa que resulta relevante profundizar en el estudio y análisis del modo en que las pequeñas y medianas empresas impulsan estrategias de gestión de las relaciones sociales del trabajo. Se busca dar cuenta de la naturaleza y el alcance que estas opciones estratégicas asumen teniendo múltiples implicancias en los diferentes niveles jerárquicos, como así también para los distintos grupos de trabajadores o colectivos de trabajo.

Asimismo, tenemos el propósito de problematizar los diferentes modos de negociación laboral (formal e informal) que se adoptan actualmente en este tipo de empresas, los contenidos que asume y quienes participan directa o indirectamente de estos procesos. Tal abordaje, consideramos, permite aproximar la mirada a una concepción de trabajo y de trabajador que subyace en torno a la gestión del trabajo y los recursos humanos, siendo un aspecto necesario a conocer para comprender la realidad sociolaboral de nuestro país y más específicamente de este sector productivo.

De esta manera, el programa proyecta un abordaje de tipo socio antropológico que posibilite profundizar el estudio en el conocimiento sobre estas dimensiones a través de una aproximación al escenario sociolaboral concreto de las pequeñas y medianas empresas, tanto productivas como de servicios, con el fin de posibilitar mayores niveles de comprensión sobre este tipo de organizaciones productivas. Esto permitirá a su vez, interpretar y conocer el accionar de los actores, las resignificaciones que acontecen respecto a la situación de trabajo y al concepto de trabajo y, en un sentido más general, el mundo del trabajo que se estructura en torno a las micro, pequeñas y medianas empresas.

Se trata de poner de manifiesto un enfoque en el que se considera que el análisis sobre las situaciones de trabajo concretas, es el lugar donde arraigan los problemas de la producción y las reivindicaciones de los asalariados, y el lugar de la efectividad y de la aplicación de las reglas y normas que han sido producidas a niveles de decisiones más estructurales. Se busca contribuir a la comprensión del sistema de relaciones del trabajo nacional.



**6. Objetivos generales de la misma** (propósitos últimos de la transferencia de los conocimientos impartidos):

- Profundizar y especializar en el conocimiento de las Relaciones del Trabajo que se generan en torno de las pequeñas y medianas empresas.
- Explorar las transformaciones en la gestión de los recursos humanos y las relaciones del trabajo.

**7. Objetivos específicos** (saberes y/o destrezas que van a adquirir los alumnos):

- Indagar y caracterizar las relaciones del trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas.
- Explorar las distintas modalidades de organización y gestión del trabajo, y sus implicancias en los colectivos de trabajo.
- Identificar y conocer las problemáticas de los sujetos laborales en el mundo del trabajo actual.
- Conocer la realidad sociolaboral en el mundo de las micro, pequeñas y medianas empresas.

**8. Contenidos, desglosados por unidades, módulos o segmentos similares:**

**Núcleo Problemático I:** “Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en el marco de las perspectivas teóricas sobre las Relaciones del Trabajo”.

❖ Contenidos:

Las conceptualizaciones en torno al Trabajo. Ocupación y Empleo. Identidades y representación. El concepto restringido y el concepto ampliado de trabajo. Las Relaciones del Trabajo, el conflicto y la cooperación: Las reglas del juego laboral relacionadas con los factores culturales y las pautas de interacción social. La construcción de normas y reglas.

El Sistema Nacional de Relaciones del Trabajo. Estructura, actores, niveles y ámbitos de aplicación. Las instituciones laborales y las reformas recientes.

Los enfoques teóricos de las Relaciones del Trabajo.

Configuración y alcance de las Relaciones del Trabajo en las pequeñas y medianas empresas.

**Núcleo Problemático II:** “La situación laboral en las pequeñas y medianas Empresas. Procesos y organización del trabajo”.

❖ Contenidos:

Estructura y Cultura Organizacional. La conformación del escenario laboral. Cambio tecnológico y organizacional en la realidad actual.

El problema de la calidad. La competitividad y la racionalización de las empresas.

Las nuevas modalidades de gestión de los Recursos Humanos: el “management participativo”.



Sistemas de acción: retribuciones y contribuciones. La especialización flexible y las organizaciones de “rango medio”. Modelos de producción en red.

Los diferentes modelos de gestión socio técnicos y las relaciones sociales del trabajo.

**Núcleo Problemático III:** “Actores, y perspectivas sociolaborales. Los trabajadores y la significación del trabajo en las pequeñas y medianas empresas”.

❖ Contenidos:

Negociación y lógica de los actores individuales y colectivos. Niveles y modalidades de negociación: la dinámica de las relaciones del trabajo en la configuración de los escenarios laborales.

La dinámica socio técnica del colectivo de trabajo: Tensiones entre participación y la colaboración, entre la responsabilidad y el involucramiento. La configuración de los lazos de solidaridad.

La identidad de los colectivos de trabajo: configuración de nuevas capacidades y desempeños laborales. La representación y la acción sindical en las pequeñas y medianas empresas. Concepción de trabajo y de trabajador frente a la nueva situación de trabajo.

Vida cotidiana y Trabajo: nuevas formas de organización del trabajo y su impacto en la subjetividad.

Obstáculos y desafíos de la gestión socio-laboral y el sistema de relaciones del trabajo.

## **9. Bibliografía**

Angélico, Héctor (2006). “Hacia un Sistema de Relaciones Laborales inclusivo”, en Cuadernos de la Argentina Reciente. Nº 3 / Diciembre 2006.

Bisio, Raúl (2006) Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso Argentino.

De la Garza Toledo, Enrique (1999). Las relaciones laborales en las micro y pequeñas empresas de México. México: Papeles de Población, Universidad Autónoma del Estado de México.

De la Garza Toledo, Enrique (1999). Compilador: Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires: CLACSO- ASDI.

Dombois, R y Pries, L., (1993). “Modernización empresarial y cambios en las relaciones industriales en América Latina y Europa”, En Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa. Fundación Ebert.

Fernández Arturo A. y Real Patricio (1999). Formación, Pymes, Relaciones Laborales y Gestión Local. Rosario: CERIDER – CONICET. ISBN 987-95682-6-5.



- Fernández V. R. y Tealdo J. (2002). "PYMES: desarrollo regional y sus condicionantes macro".  
Revista Realidad Económica. N.188. Págs: 114-145. Buenos Aires: Instituto Argentino de  
Desarrollo Económico. ISSN. 0325-1916.
- Fernández, A. y Bisio, R. (1999). Comp. Política y relaciones laborales en la transición  
democrática Argentina. Buenos Aires: Asociación Trabajo y sociedad.
- Fernández, Arturo (2002). Los cambios políticos, el estado y las corporaciones en los años 90.  
Políticas y relaciones laborales en la transición democrática Argentina. Asociación Trabajo y  
Sociedad. Editorial Humanitas.
- Fucaracce, J. (2003) Conociendo a las PYMES. Buenos Aires: Editorial La colmena.
- Gatto, Francisco (1996). La crisis actual de la empresa PYME: la ruptura del modelo tradicional y  
la Construcción de nuevas capacidades competitivas. Buenos Aires: CEPAL.
- Gatto, F. y Ferraro, C. (1993). La conceptualización de la pequeña y mediana empresa en el  
actual contexto de organización y política industrial. En Documento de trabajo No 37, Las  
pymes en el Mercosur; definiciones y primeras estimaciones. Buenos Aires: CEPAL y el  
Consejo Federal de Inversiones.
- Herrera, G. y Tavosnanska, A. (2011). ¿Reindustrialización en la Argentina? Una década de  
expansión industrial en la Argentina. La revista del CCC [en línea]. Septiembre / Diciembre  
2011, n°13. ISSN 1851-3263.
- Irigoyen, H. y Puebla, F. (1997) PyMes: su economía y organización. Buenos Aires: Macchi.
- Kosacoff, B. (2007) Hacia un nuevo modelo industrial: idas y vueltas del desarrollo argentino.  
Buenos Aires: Capital Intelectual.
- Kulfas, M. (2009). Las pymes argentinas en el escenario post-convertibilidad. Políticas Públicas.  
Situación y Perspectivas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).  
Santiago de Chile: Impreso en Naciones Unidas.
- Moreno Omar (1991). La Nueva Negociación. La negociación Colectiva en la Argentina. Buenos  
Aires: Fundación Friedrich Ebert / Gandhi.
- Linhart, D. (1997) La modernización de las empresas (Capítulo Intro. I y V). Buenos Aires:  
Asociación Trabajo y Sociedad.
- Lucena, H. (1999). El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales. En E. De la  
Garza Toledo (coord.), Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos  
Aires: CLACSO.
- Lucena, H. (2007) Lo laboral en tiempos de transición. Universidad de Carabobo.



- Mantis, H. (2000) Desarrollo y gestión de PyMes: Aportes para un debate necesario. Buenos Aires: Universidad General Sarmiento.
- Neffa Julio C. (2003) El trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad- CONICET CEIL-PIETTE. Lumen / Humanitas.
- Neffa, J. (2000). ¿Qué hacer para mejorar la competitividad de las PyMe argentinas? Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- Novick, M. (2000). Reconversión segmentada en la Argentina: empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los '90. En E. De La Garza Toledo, Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina (capítulo II, pp. 49-72). Buenos Aires: CLACSO. ISBN: 950-9231-50-9.
- Novick, Marta (2006). “¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El Caso Argentino 2003-2006”. En Políticas de Trabajo y Empleo Año 11 N° 18. Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- Petit, Francois (1984). Psicología de las Organizaciones. Biblioteca Psicología. Barcelona: Editorial Herder.
- Senén González, Cecilia (2006). “Teoría y Práctica de las Relaciones Industriales. Reflexiones sobre los cambios recientes de las Relaciones Laborales en Argentina”. En Políticas de Trabajo y Empleo Año 11 N° 18. Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- Silverman, H. (1994). Teoría de las Organizaciones. Argentina: Editorial Nueva Visión.
- Spremolla, G. (1994) “Los enfoques teóricos en las relaciones industriales”, en Revista Relasur, Uruguay: OIT.
- Stankiewicz, F. (1991). Compilador. Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. El post taylorismo. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- Touzard, Hubert (1981). La mediación y la solución de los conflictos. Biblioteca Psicología Barcelona: Ed. Herder.

### **Bibliografía de consulta**

- Angélico, H. Hernández, D. Testa, J. y Rojo, H. (1992). Reestructuración Productiva y crisis del Sistema de Relaciones laborales. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.
- Angélico, H. y Figari, C. (1999). La negociación del tiempo de trabajo en el sector del neumático, Ponencia presentada al IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II del Cono Sur, organizado por el Centro de Estudios Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, del 11 al 13 de agosto de 1999.



- Boyer, R. y Freyssenet, J. (2001). Los modelos productivos. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- Braidot, N. y Soto, E. (1999). Las pymes latinoamericanas: herramientas competitivas para un mundo globalizado. Buenos Aires: Ifema.
- Bunel Jean (1992). Pactos y Agresiones: El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- De La Garza Toledo, Enrique (2005). Compilador. Sindicatos y Nuevos Movimientos Sociales en América Latina. Buenos Aires: Clacso.
- Fernández, A. (2002). *“Modificaciones de la naturaleza sociopolítica de los actores sindicales: hallazgos y conjeturas”*. En Fernández, A. Sindicatos crisis y después. Buenos Aires: Ed. Biebel.
- Forni, Floreal y Angélico, Héctor (2001). Articulaciones en el mercado laboral. Reflexiones y experiencias. Comp. Buenos Aires: Editorial La Colmena.
- Freyssenet, J. (2002). Trabajo, automatización y modelos productivos. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- Castillo, Juan José (2005) Director. El trabajo recobrado. Colección de Sociología del Trabajo. Buenos Aires: Ed. Miño y Dávila.
- Kosacoff, B. (1993). El desafío de la competitividad. La industria Argentina en transformación. Buenos Aires / Madrid: Ed. Alianza.
- Rigat-Pflaum, María y Tomada, Carlos (1998). “La negociación Colectiva ante el siglo XXI. Aportes para la actividad sindical”. Fundación Friedrich Ebert.
- Martínez Nogueira, A (1984). Empresa familiar: Análisis institucional y social. Buenos Aires: Macchi.
- Martínez, O. (1998). “Los trabajadores frente a las nuevas formas de organización del trabajo. El mito de la gestión participativa”. En Revista Herramienta Nº 6. Buenos Aires: Ed. Herramienta.
- Novick, Marta (2000) El trabajo y su sociología en América Latina: Modernidad y exclusión. El trabajo en los umbrales del siglo XXI. Año 6 Nº 11.
- Rehfeldt, U. (2000). Globalización, neocorporatismo y pactos sociales: teoría y práctica de las relaciones del trabajo. Buenos Aires: Lumen-Hvmanitas.
- Spyropoulus, G. (1997). Las relaciones del trabajo en Europa. Tendencias actuales y perspectivas Futuras. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- Touraine, Alain (1965). Sociología de la Acción. Colección Demos. Barcelona: Ediciones Ariel.



Yoguel, G. y Boscherini, F. (1996). La capacidad innovativa y el fortalecimiento de competitividad de las firmas. El caso de PYMES exportadoras argentinas. Doc. 71. Buenos Aires: CEPAL.

**10. Modalidad de enseñanza:** clases teóricas y prácticas.

A través de este curso nos proponemos que los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales, y especialmente avanzados de la Carrera de Relaciones del Trabajo puedan articular la problemática teórica del trabajo con una aproximación a la realidad sociolaboral en las pequeñas y medianas empresas. De esta forma, esta materia optativa pone énfasis particular en el trabajo sobre el terreno, ya que consideramos que la indagación en el espacio de las empresas es fundamental para la competencia de los futuros graduados.

La metodología de trabajo esta basada por tanto en una modalidad de tipo taller, la que implica una participación activa de los asistentes, y la producción de materiales a partir de las lecturas y reflexiones orientada a la producción colectiva de conocimiento.

Se propone también recorrer los diferentes aportes teóricos y conceptuales que se vienen desarrollando en este campo, como también en el análisis de experiencias concretas que están siendo desarrolladas. Asimismo, se presentarán estudios realizados por los coordinadores en diversas empresas industriales y de servicios, y se reflexionará en torno a la experiencia sociolaboral de los participantes.

Se conformarán grupos de trabajo para el estudio en profundidad de un caso de mediana y pequeña empresa correspondiente a sectores productivos y/o de servicios, y elaborarán con la coordinación de los profesores los instrumentos pertinentes para el relevamiento de información secundaria y primaria. Asimismo, los estudiantes llevarán a cabo el procesamiento y análisis de los datos, y la elaboración de un informe final del caso estudiado.

Como instancias intermedias, cada grupo comunicará la información analizada que será debatida por el grupo de estudiantes en su conjunto. Se propone también, realizar una jornada final en la que cada grupo expondrá los resultados del estudio realizado.

Queremos destacar, por último, que está prevista la realización de charlas debate con representantes empresarios, sindicales y especialistas pertinentes, las cuales permitirán enriquecer el trabajo que desarrollarán los alumnos en el transcurso del curso.

**11. Régimen de evaluación.**

Los estudiantes deberán presentar al término del curso taller un trabajo monográfico sobre el caso estudiado. Asimismo se realizará una jornada de exposición oral de los trabajos realizados. También se evaluará en el transcurso del curso la lectura y el fichado de materiales.

Modalidad de evaluación de los estudiantes: monografías, trabajos prácticos. Trabajo Final.