



Carrera: **Tecnicatura Superior en Administración de Empresas y Gestión Organizacional**

Plan: Resolución S.P.E.P.M. N° 320/17

Período Lectivo: 2022

Campo: Práctica Profesionalizante

Espacio Curricular: PRÁCTICA PROFESIONAL III

Régimen: Anual

Año: 3er. Año

Horas Cátedra semanales: 4 (cuatro)

Profesora: Miriam Mabel FERREIRA

PROGRAMA DE EXAMEN

UNIDAD 1: EVOLUCIÓN DEL TRABAJO.

Diferentes sentidos otorgados al concepto de trabajo. El trabajo asalariado en la Historia. Las fases de la industrialización y los cambios en la organización del trabajo: mecanización; electricidad; informática y digitalización. Capitalismo y consagración del trabajo como derecho. Evolución histórica del trabajo en la Argentina.

Bibliografía/webgrafía:

- ROMÁN-CAO, E. (2013). Evolución histórica del concepto de trabajo independiente. *Educación y Educadores*, 16(1), 139-156. [fecha de Consulta 28 de abril de 2021]. ISSN: 0123-1294. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83428614004>
- ALBANESI, R. (2015). *Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. Trabajo y Sociedad*, (25), 387-403. [fecha de Consulta 28 de abril de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387341101022>
- GONZÁLEZ Hugo F. (2011, marzo 2). *Evolución histórica del trabajo y su desarrollo en Argentina*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/evolucion-historica-del-trabajo-desarrollo-argentina/file:///D:/Datos%20Usuario/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf>
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2005) *Las Transformaciones del Trabajo, la Crisis de la Relación Laboral Normal y el Desarrollo del Empleo Atípico*. *Revista de Derecho (Valdivia)*, vol. XVIII, núm. 1, julio, 2005, pp. 25-53 Universidad Austral de Chile Valdivia, Chile Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173713782002>

UNIDAD 2: NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL EMPLEO.-

Trabajo decente como concepto y como enfoque. Medición del trabajo decente. Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática. Home Office: concepto y modalidades. Freelancer – Co Working. Smart Working. Ventajas y Desventajas. Bases. Teletrabajo: requisitos y condiciones que impone la ley. Reversibilidad; derecho a la desconexión y derechos colectivos. La crisis del trabajo: debates. Empleo y Empleabilidad.

Bibliografía/webgrafía:

- LANARI, M. E. (2005). *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. indicadores propuestos para su medición*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Proyecto PNUD 04/034. Recuperado de: http://trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf
- SOMAVÍA, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad Humana*, Pág.105-192. Santiago; Organización Internacional del Trabajo, ISBN 978-92-2-326591-5.



Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

- MÍGUEZ, Pablo (2008). *Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática*. Trabajo y Sociedad, X (11), 1-20. [fecha de Consulta 29 de abril de 2022]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334683006>
- RODRÍGUEZ, Juan Manuel (2017). *Transformaciones tecnológicas, su impacto en el mercado de trabajo y retos para las políticas del mercado de trabajo*. Revista CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. (fecha de Consulta marzo de 2022) disponible en: <http://www.relats.org/documentos/FTgeneral.JMRodriguezCEPAL.pdf>
- Ley Nacional 20.744 de Contrato de Trabajo y sus modificatorias.
- Ley Nacional 27.555 y su Decreto Reglamentario N° 27/2021.

UNIDAD 3: LAS EMPRESAS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL.-

Incorporación de Tecnologías y problemas relacionados con la digitalización de procesos y seguridad de datos. Gestión en la nube. Trabajo colaborativo y en red. Filas electrónicas. Uso de Plataformas para el pago de servicios. Firma digital. Rúbrica digital de documentación laboral.

- RODRÍGUEZ-ABITIA, Guillermo & CORREA, Graciela. (2019). Modelo de Transformación Digital en las Empresas. Recuperado de: [file:///D:/backup20-4-21/desktop/Downloads/Modelodetransformacindigital%20\(1\).pdf](file:///D:/backup20-4-21/desktop/Downloads/Modelodetransformacindigital%20(1).pdf), consultado en marzo de 2021.-
- VACAS AGUILAR, Francisco (2018). Transformación Digital: del Lifting a la Reconversión. Recuperado de: [file:///D:/backup20-4-21/desktop/Downloads/Modelodetransformacindigital%20\(1\).pdf](file:///D:/backup20-4-21/desktop/Downloads/Modelodetransformacindigital%20(1).pdf) consultado en marzo de 2021.-
- ALMARAZ MENÉNDEZ, Fernando Enrique, (2016). *Implicaciones del Proceso de Transformación Digital en las Instituciones de Educación Superior. El Caso de la Universidad de Salamanca*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba. Recuperado de: <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/13377/2016000001345.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Consultado en abril de 2021.-

UNIDAD 4: LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.-

Selección por competencias. Características del Modelo. Procesos de Selección. Diferencias entre reclutamiento y selección. Reclutamiento Interno. Reclutamiento externo. Definición de un perfil por competencias. Determinación de un puesto de trabajo. Descriptores. Planificación de una selección. Preselección y selección. Las evaluaciones específicas. Identificación de las competencias laborales.

Bibliografía:

- ALLES, M. A. (2016); *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires, Gránica.
- ALLES, M. A. (2002); *Gestión por Competencias. El diccionario*. México. Gránica.

UNIDAD 5: LA GESTIÓN DEL CONFLICTO EN LA EMPRESA.

Las Relaciones Laborales y la Resolución de Conflictos. Demandas de trabajadores. Violencia laboral: concepto. El Mobbing en el trabajo. Elementos integrantes del acoso laboral. Tipos: de primer, segundo y tercer grado. Inicio y Desarrollo. Acoso laboral y lesión de derechos. Formas de intervención. Rol del Estado.



Bibliografía/webgrafía:

- AA.VV. (2013). *Sistemas de Resolución de Conflictos Laborales: directrices para mejorar el Desempeño*. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: [LabourDisputeSystems SP.indb \(ilo.org\)](http://LabourDisputeSystems.SP.indb(ilo.org)). consultado en marzo de 2021.-
- BUSTAMANTE CASAS, M. C. (2008). *El Mobbing Laboral*. Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod#> , consultado en marzo de 2021.
- BONÉ, M. L. (2017). *Mobbing: características específicas e intervenciones preventivas en las organizaciones de hoy*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Argentina, Facultad de Psicología y Psicopedagogía. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/mobbing-caracteristicas-especificas-intervenciones.pdf> Consultado en marzo de 2021.
- LEON GARRIDO, C. A. (2015). *La Gestión del Conflicto en las Organizaciones Complejas*. Disponible en: https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=3

UNIDAD 6: PROBLEMÁTICAS DEL MUNDO EMPRESARIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES.

Clasificación según su naturaleza. Incumplimiento de Proveedores. Acciones legales. Reclamaciones de Clientes o Usuarios. Incumplimiento de Pago de Clientes. Multas fiscales. Afectación al patrimonio personal. Multas por gestión inadecuada de los datos de tus clientes. Problemas relacionados con el uso de marcas y patentes.

Bibliografía:

- ZAPATA GUERRERO, E. E. (2004). *Las PyMES y su problemática empresarial. Análisis de casos*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (52), 119-135. [fecha de Consulta 28 de abril de 2021]. ISSN: 0120-8160. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605209>

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Utilización del vocabulario específico.
- Habilidad para expresarse y comunicarse (en forma oral y escrita y a través de recursos digitales).
- Buena redacción (ortografía y gramática)
- Capacidad de Argumentación.
- Interpretación de textos.
- Relación consigna-respuesta
- Honestidad Intelectual

REQUISITOS DE APROBACIÓN:

ALUMNOS REGULARES –CURSADO PROMOCIONAL

De conformidad a lo establecido por el Reglamento del Campo de la Formación en la Práctica Profesionalizante, la acreditación de los espacios del campo de la formación profesional será por promoción, considerando el procedimiento según se establecen en los artículos 21, 22 y 23 del RIPP.

- Presentación del Informe de Práctica profesional supervisada. (Artículos 21 y 22 del RIPP).
- Coloquio ante Junta de Evaluación.



- Aprobación de 2 (dos) exámenes parciales, 1 (uno) por cuatrimestre, con nota de 8(ocho) o más, para Promocionar.
-

CORRELATIVIDADES:

- Práctica Profesional II.

Prof. Miriam Mabel Ferreira