



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

**Plan:** Resolución S.P.E.P.M. N° 320/17

**Período Lectivo:** 2021

**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>

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

Trabajo decente como concepto y como enfoque. Medición del trabajo decente. 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](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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.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://www.ilo.org/Training/Information/Systems/SP.indb). 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](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>
- **REQUISITOS DE APROBACIÓN:**

## **ALUMNOS REGULARES –CURSADO PROMOCIONAL**

Entiéndase como “alumnos regulares” los que han cumplimentado con los requisitos de:

- 70 % de asistencia a clases sincrónicas.
- Presentación de 2 (dos) informes de avance de la investigación, durante la cursada.
- Aprobación del Trabajo Final, con nota no inferior a 7 (Siete)

Los requisitos son:

### **1. Presentación de dos (2) Informes de Avance:**

Se dispondrá de instancias dos (2) instancias para la evaluación y seguimiento del trabajo y el marco teórico que lo sustenta. En cada una de ellas el alumno deberá presentar y exponer informes de avance y líneas de abordaje de la problemática que investiga.

### **2. Aprobación de un (1) Trabajo Final.**

El **Trabajo Final**, de carácter individual, es básicamente una propuesta de intervención profesional sobre una problemática de las organizaciones; de integración y aplicación de conocimientos y capacidades adquiridas durante el desarrollo de su formación técnica superior, enmarcado en el contexto regional, atendiendo a los nuevos escenarios globales que presenta la economía y su correlato en la administración de empresas y gestión de las organizaciones.

En la evaluación del trabajo final, se tendrán en cuenta todos los elementos que puedan servir como indicadores de la forma en que el alumno ha asimilado la instancia de práctica profesional como escenario para llevar aplicar los conocimientos adquiridos y desarrollados a lo largo de su formación. Entre ellos específicamente (pero no excluyentemente) los que se enuncian a continuación:

- Demarcación del objeto de investigación y perspectiva de abordaje.
- Respeto de la estructura del texto monográfico.
- Profundización de uno de los temas/aspectos de los contenidos desarrollados.
- Utilización de fuentes y bibliografía actualizada, citadas siguiendo Normas APA.
- Habilidad para expresarse y comunicarse (en forma oral y escrita y a través de recursos digitales).

### **3. Coloquio final.**



Una vez aprobado el trabajo final (que deberá presentarse en formato papel y en formato digital), el alumno defenderá su trabajo de investigación en un Coloquio abierto, donde participarán como espectadores, el alumnado de la carrera de Administración y Gestión Organizacional.

## **ALUMNOS REGULARES –CURSADO NO PROMOCIONAL**

Entiéndase como “alumnos regulares” los que han cumplimentado con los requisitos de:

- **70 % de asistencia a clases sincrónicas.**
- **Presentación de 2 (dos) informes de avance de la investigación, durante la cursada.**
- **Aprobación del Trabajo Final, con nota inferior a 7 (Siete), obteniendo una nota de 5 (cinco) o 6 (seis).**

**Los requisitos son:**

### **4. Presentación de dos (2) Informes de Avance:**

Se dispondrá de instancias dos (2) instancias para la evaluación y seguimiento del trabajo y el marco teórico que lo sustenta. En cada una de ellas el alumno deberá presentar y exponer informes de avance y líneas de abordaje de la problemática que investiga.

### **5. Aprobación de un (1) Trabajo Final.**

El **Trabajo Final**, de carácter individual, es básicamente una propuesta de intervención profesional sobre una problemática de las organizaciones; de integración y aplicación de conocimientos y capacidades adquiridas durante el desarrollo de su formación técnica superior, enmarcado en el contexto regional, atendiendo a los nuevos escenarios globales que presenta la economía y su correlato en la administración de empresas y gestión de las organizaciones.

En la evaluación del trabajo final, se tendrán en cuenta todos los elementos que puedan servir como indicadores de la forma en que el alumno ha asimilado la instancia de práctica profesional como escenario para llevar aplicar los conocimientos adquiridos y desarrollados a lo largo de su formación. Entre ellos específicamente (pero no excluyentemente) los que se enuncian a continuación:

- Demarcación del objeto de investigación y perspectiva de abordaje.
- Respeto de la estructura del texto monográfico.
- Profundización de uno de los temas/aspectos de los contenidos desarrollados.
- Utilización de fuentes y bibliografía actualizada, citadas siguiendo Normas APA.
- Habilidad para expresarse y comunicarse (en forma oral y escrita y a través de recursos digitales).

### **6. Examen final.**



Una vez aprobado el trabajo final (que deberá presentarse en formato papel y en formato digital), el alumno tendrá derecho a un examen final, conforme al reglamento Orgánico.

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:**

- Desarrollo de Contenidos: Dos Cuatrimestres

**CORRELATIVIDADES:**

- Práctica Profesional II.

*Prof. Miriam Mabel Ferreira*