UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA

DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES

Programa de la Asignatura: TALLER DE APLICACIÓN II

Código asignatura: 1525-1529

Año: 2025

Cátedra:

Prof. Adjunto a cargo: Lic. Jorge Saley

Carga Horaria: 4 horas semanales, cursada cuatrimestral.

Modalidad de Cursada (Marque con una cruz)[1]:

A) Presencial	X	Comisión	1900
B1) Semipresencial		Comisión	
B2) Semipresencial		Comisión	
C) Recursantes		Comisión	
D) Educación a distancia		Comisión	
E) Educación a distancia		Comisión	
H) Hibrida		Comisión	

1) Fundamentación:

La formación del profesional de relaciones laborales exige un abordaje sistémico de la temática, el entramado complejo que conforma la vida laboral compromete al futuro especialista contar con los conocimientos teóricos y prácticos que le permitan realizar la tarea de análisis y diagnóstico que toda negociación necesita. Relevar información y reconocer los elementos intervinientes en

[1] En todos los casos, las asignaturas pueden ser A) Presencialidad tradicional; B1) Semipresencial – un día presencial tradicional / un día sincrónico; B2) Semipresencial – un día presencial tradicional / un día asincrónico; C) Recursantes; D) Educación a distancia – asincrónico; E) Educación a distancia - sincrónico; H) Híbrido – 50% curso en aula tradicional / 50% curso sincrónico. Adicionalmente, en algunos casos, puede ofrecerse una comisión Virtual para recursantes (C) o una virtual abierta a todas/os las/los estudiantes.

situaciones y casos específicos relativos a los problemas del ámbito laboral, el análisis y evolución del salario, la evaluación de desempeño, el desarrollo de carrera, la capacitación, conforman el trayecto de práctica que se pretende desarrollar en el Taller. Se enfatizará la realización de actividades prácticas que faciliten la inserción del alumno/a en el campo profesional. Las temáticas para abordar contemplan los conocimientos y capacidades que surgen de la trayectoria pedagógica prevista en el plan de Estudio.

2) Objetivos Estructurales

La asignatura tiene como objetivo desarrollar la capacidad práctica de temas aprendidos en las materias requeridas como aprobadas para cursar este taller.

Al finalizar el estudiante estará en condiciones de:

Objetivo General:

Conocer y comprender la construcción de medidas estadísticas relacionadas a temas laborales, así como reconocer y aplicar en la práctica un proceso de diagnóstico y análisis para la confección de herramientas para la evaluación de desempeño y la capacitación, que se hace indispensable para una formación profesional que le permita poner en valor sus conocimientos, y también entender en el trabajo en conjunto la mirada de otras disciplinas intervinientes en las relaciones laborales.

Objetivos Específicos:

Presentar las principales fuentes de información sobre salarios existentes en Argentina.

Conocer el procedimiento para elaborar y analizar medidas estadísticas que permitan sintetizar variables relacionadas con el salario y el costo laboral.

Conocer aspectos relacionados a sueldos y jornales, impuesto a las Ganancias, considerando las actualizaciones que surjan en materia legal, administrativa y/o de convenios colectivos.

Implementar los conocimientos teóricos adquiridos en las materias correlativas a este taller sobre desarrollo de carrera, evaluación de desempeño y capacitación, a través de trabajos prácticos que permitan repasar, fortalecer y realizar crítica de los procesos aprendidos.

3) Unidades Didácticas:

Unidad 1: FUENTES DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA SOBRE SALARIOS

1.1 Clasificación según las unidades de información (establecmientos, instituciones, hogares) y según instrumento de captación (censo, registro, encuesta). Tipos de datos: serie temporal, datos de corte transversal, datos de panel.

1.2 Fuentes principales sobre salarios en Argentina: Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Encuesta Industrial Mensual, Remuneraciones del Sistema Integrado de Jubilaciones Y pensiones (SIJP). Población cubierta, concepto de salario, periodicidad y limitaciones.

Unidad 2: ELEMENTOS DE ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

2.1 Medidas de tendencia central: promedio, mediana y moda. Medidas de dispersión. Promedio simple y ponderado. Variaciones en el tiempo: absolutas y relativas. Estructura porcentual.

2.2 Números índices. Base del índice. Cambio del año-base

Unidad 3: APLICACIONES DE NÚMEROS ÍNDICES. ÍNDICES DE PRECIOS. CÁLCULO DE SALARIOS REALES.

3.1 Salario nominal y real. Deflactación. Índice de Precios al Consumidor (IPC). Índices de precios mayoristas o de productores (IPP). Salario- bienestar y salario-costo.

3.2 Canasta básica de consumo de los hogares. Línea de pobreza. Vínculo con el salario mínimo, vital y móvil y las asignaciones familiares.

3.3 Uso de los conceptos en ejercicios referidos a empleo y remuneraciones, Aplicación en el ámbito de la administración de recursos humanos: presentismo, ausentismo.

Unidad 4: COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN

4.1 Clasificación según forma en que se abona, Salario mínimo legal, salarios básicos y adicionales de convenio y de empresa.

4.2 Conceptos que integran la remuneración para el SIJP (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones), tiempo trabajado (horas normales y extras) y en tiempo no trabajado (licencias, feriados, etc.).

4.3 Sueldo anual complementario, Contribuciones patronales y aportes del trabajador.

4.4 Impuesto al Ingreso

Unidad 5: TÉCNICAS EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5.1 Desarrollo de Carrera: trabajo práctico sobre una actividad elegida productiva o de servicios. Identificación de dos puestos de trabajo.

5.2Diseño de un plan de carrera estableciendo sus etapas. Descripción de las etapas para implementar. Organigrama de reemplazos.

5.3Evaluación de desempeño: utilización del plan de carrera confeccionado. Diseño de una evaluación de desempeño conforme al enfoque escogido, técnica y evaluadores. Confección del formulario y del método para la devolución de resultados.

5.4 Capacitación: elección de una actividad de capacitación de acuerdo con los puestos de trabajo descriptos, diseño de la actividad (objetivo, técnicas, medios auxiliares, evaluación, tiempo y recursos). Perfil del capacitador. Medición de resultados de la capacitación.

4) Bibliografía General

Heddewick, Karl. Guía sobre estadísticas para negociadores sindicales en materia de remuneraciones. OIT, Ginebra, 1990.

INDEC. Cómo usar un índice de precios. INDEC, Buenos Aires, 2002.

INDEC. El índice de precios al consumidor. INDEC, Buenos Aires, 2016.
Material del Taller Nº 1: Cuadro de síntesis de fuentes y tipos de datos estadísticos.
NDEC. Todos hablan del IPC. ¿Pero qué es? INDEC, Buenos Aires, 2016.
Peña, Daniel y Juan Romo. Introducción a la estadística para las Ciencias Sociales. Madrid, McGraw-Hill, 2014. Primera Parte.
Zappino, Jorge. Manual de estadística básica para no estadísticos. INAP, Buenos Aires, 2020.

5) Cronograma de actividades

Clase	Tema
1	FUENTES DE INFORMACIÓN y ESTADÍSTICA SOBRE SALARIOS Clasificación según las unidades de información y según instrumento de captación. Fuentes principales sobres salarios en Argentina
2 y 3	ELEMENTOS DE ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Medidas de tendencia central. Medidas de dispersión. Promedio simple y ponderado. Variaciones en el tiempo: absolutas y relativas. Estructura porcentual.
4	APLICACIONES DE NÚMEROS ÍNDICES. ÍNDICES DE PRECIOS. CÁLCULO DE SALARIOS REALES.
5	Números índices. Definición. Aplicación a medidas de salario, empleo. Aplicación en el ámbito de la administración de recursos humanos: presentismo, ausentismo. Salario nominal y real. Índices de Precios. Deflactación. Canasta básica de consumo de los hogares.
6	PRIMER EXAMEN PARCIAL
7 y 8	COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN Clasificación según forma en que se abona, salario mínimo, salario básico y adicionales de convenio y de empresa. Conceptos que integran la remuneración para el SIJP (horas normales y extras) y en tiempo no trabajado (Lic., feriados etc.). SAC, contribuciones patronales y aportes del trabajador. Impuesto a las ganancias.
9, 10 y 11	TÉCNICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Desarrollo de carrera: tp sobre una actividad elegida. Identificación de puestos de trabajo. Diseño de un plan de carrera estableciendo sus etapas. Organigrama de reemplazos. Evaluación de desempeño: utilización del plan de carrera confeccionado. Diseño de una evaluación de desempeño conforme enfoque escogido, técnica y evaluadores. Confección del formulario y del método para la devolución de resultados. Capacitación: elección de actividad de capacitación, de acuerdo a los puestos de trabajo descriptos, diseño de la misma (objetivo, técnicas, medios auxiliares, evaluación, tiempo y recursos). Perfil del capacitador. Medición de resultados.
12	SEGUNDO EXAMEN PARCIAL

13 y 14	ENTREGA DE NOTAS Y REPASO DE TEMAS PARA EL EXAMEN RECUPERATORIO
15	EXAMENES RECUPERATORIOS - CIERRE DE ACTAS

6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje

El curso se desarrolla fundamentalmente con clases prácticas, con breves introducciones expositivas, que permitan analizar la complejidad de algunos temas. Se ha preparado material docente con antecedentes estadísticos de Argentina y ejercicios numéricos y conceptuales para ser trabajados por ellos en clase o en casa. Respecto a los prácticos sobre desarrollo de carrera, evaluación de desempeño y capacitación, se toma como referencia el material bibliográfico de la materia Administración de Recursos Humanos II Y III, y la bibliografía de Teoría de las remuneraciones y Derecho III. Se habilita a los alumnos consultas personales por e-mail, la que ha sido útil para los que tienen más iniciativa o inquietudes.

6.1. Previsiones metodológicas y pedagógicas

Se trabajará en el aula con la visión de la participación en los temas planteados para el curso de acuerdo a la diagramación, haciendo foco en el Sistema Dialéctico, propiciando el debate, guiado por los docentes al frente del aula.

6.2. Actividades que se realizarán en las horas presenciales y en las virtuales[2]

Las actividades de grupo se realizan en la presencialidad del aula. La formación de Grupos para la entrega de los distintos trabajos es a elección de ellos mismos.

6.3. Articulación de actividades presenciales y virtuales[3]

No aplica

6.4. Interacciones docentes-estudiantes, y estudiantes-estudiantes previstas

La acción de seguimiento de las distintas tareas áulicas es constante haciendo eje en el volcado de las experiencias profesionales de los docentes para que los alumnos puedan adquirir esos conocimientos y plasmarlos en las distintas exposiciones al finalizar la cursada.

6.5. Mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las actividades

Los trabajos de los grupos de los alumnos serán evaluados conceptualmente, y es esta nota la que se le asignara y equilibrara el resultado final de la materia

7) Gestión de Cátedra

[2] Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, responder solamente las actividades presenciales.
[3] Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, corresponde “No Aplica”.

Se prevén reuniones periódicas entre los docentes de la materia a los fines de analizar la asistencia y los procesos de aprendizaje y de comprensión de parte de los/as alumnos/as. La entrega de trabajos prácticos previos a las fechas asignadas de examen sirve a los docentes de material evaluativo a fin de detectar las dificultades y las necesidades pedagógicas y programáticas.

8) Evaluaciones

Se contemplan dos evaluaciones parciales, la primera de carácter individual, la segunda grupal. La primera evaluación será alrededor de la clase 6 o 7, cuando se finaliza con la unidad 3. La segunda evaluación hacia la penúltima semana, dejando un examen recuperatorio de la primera o segunda parte (uno sólo) en la semana final. La segunda evaluación consiste en la entrega y presentación de un trabajo grupal integrador de los temas desarrollados en la materia en la segunda parte de la cursada, el que deberá ser defendido por los alumnos en un coloquio.

9) Régimen de Promoción

NOTA	SITUACION
0 a 3	No se aprueban los exámenes parciales
4 a 6	Se aprueban los exámenes parciales y se debe rendir examen final
7 a 10	Se aprueba la materia por promoción