

PROGRAMA

“Relaciones Laborales y Gestión del Trabajo Asociado – Una perspectiva Crítica a las Políticas de Recursos Humanos”

Ideas Fuerza

A lo largo del siglo XX, fueron desarrollándose escuelas de pensamiento social y administrativo que proponían visiones y estrategias sobre las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos al interior de las empresas. Generalmente estas escuelas y teorías tomaron como modelo organizativo a la gran corporación, sin prestar especial atención a las pequeñas y medianas empresas ni mucho menos a las organizaciones de carácter social.

Las cooperativas y organizaciones de la economía social y solidaria constituyen una forma particular en su doble carácter en tanto empresas que deben cumplir con los parámetros de la actividad económica, administrando con eficiencia el conjunto de recursos que componen la organización, procurando obtener resultados económicos positivos, y debiendo subsistir en un mercado competitivo. Y en tanto, organizaciones que se estructuran en torno a la propiedad colectiva y la participación y control democrático. Asimismo, estas organizaciones son portadoras de un conjunto de valores y principios que se traducen en sus prácticas cotidianas como la solidaridad, igualdad, equidad, integración con la comunidad, etc. Este doble carácter de las cooperativas configura un territorio en tensión que debe sostener constantes la dinámica económica, absorber las presiones del mercado y mantener las prácticas cooperativas, democráticas y autogestionarias que le son propias.

En este marco es factible afirmar que las cooperativas (pequeñas y medianas) adolecen de políticas que consideren las especificidades de esta forma de gestión en lo referido a las regulaciones laborales y la gestión de los trabajadores asociados. En los marcos de la teoría económica y social vinculada al cooperativismo no se desarrolló un corpus teórico conceptual propio en torno a estas áreas temáticas. Nos encontramos con un campo de conocimiento insuficientemente abordado en lo que respecta al análisis de las relaciones sociales del trabajo entre los trabajadores asociados / autogestionados. Al adentrarse en el mundo de las cooperativas se perciben problemas comunes en torno a la gestión del trabajo, tales como la integración de trabajadores jóvenes a las cooperativas, la reproducción de dispositivos disciplinarios, los procesos de socialización, la elaboración y acuerdo de regulaciones interna; la formación técnica e institucional de los miembros de las cooperativas, el compromiso y la participación, etc. La búsqueda de soluciones y alternativas no deben copiar, ni adaptar formas de regulación del trabajo asalariado y de la gran empresa, sino darle tratamiento desde la especificidad del trabajo autogestionado. Las estrategias y modalidades organizacionales no tienen un carácter neutro, generalmente refieren a intereses específicos (de clase, poder y dominación).

En tal sentido el presente curso tiene por finalidad:

- Analizar críticamente la bibliografía proveniente de la teoría y la práctica de la Gestión de recursos humanos para ser aplicada en las organizaciones de la economía social y solidaria.
- Plantear una agenda propia innovadora sobre la gestión del trabajo asociado desde la práctica de las mismas organizaciones de la economía social y solidaria
- Reflexionar críticamente sobre los diversos dispositivos de integración y socialización en las organizaciones que propone la Gestión de Recursos Humanos y analizar las alternativas prácticas desde la gestión del trabajo asociado.
- Describir los procesos de desarrollo, formación, calificación y competencias analizando la forma en que se implementa y realizan en las organizaciones de la economía social y solidaria
- Conocer y reflexionar sobre las especificidades que adquieren los procesos de control del trabajo y las regulaciones laborales en las organizaciones de la economía social y solidaria

Contenidos

Módulo 1: Políticas de Gestión del Trabajo Asociado.

Análisis del concepto de relaciones laborales y recursos humanos. Los orígenes y el desarrollo histórico. El contexto y los modelos organizacionales. Escuelas de pensamiento. La construcción de perspectivas propias. La doble lógica de las organizaciones cooperativas y la política de gestión del trabajo asociado. El carácter normativo, prescriptivo, moralizador e ideológico de las políticas de recursos humanos. Transformaciones económicas y nuevas modalidades de organización. El planeamiento estratégico de la gestión del trabajo asociado. Una agenda diferente en la gestión del trabajo asociado. El trabajo asociado / autogestionado una modalidad distinta de relaciones laborales. La construcción de un corpus teórico propio.

Bibliografía obligatoria

Boltanski, L y Thevenot, (2002), "El nuevo espíritu del capitalismo", España. Akal, cap. 1.

Köhler, H y Artiles A (2010) "Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales". España. Delta. Cap 1 apartados 3 y 4.

Vázquez, G 2015 "Gestión de empresas sociales en Europa: aprendizajes para las organizaciones de la economía social y solidaria de Argentina"
[file:///C:/Users/Gabriel/Documents/regulaciones%20de%20trabajo/Gestion de empresas sociales en Europa a%20gonzalo%20vazquez.pdf](file:///C:/Users/Gabriel/Documents/regulaciones%20de%20trabajo/Gestion%20de%20empresas%20sociales%20en%20Europa%20a%20gonzalo%20vazquez.pdf)

Material complementario

Alles, M (2006) "Dirección Estratégica de recursos Humanos". Argentina. Granica. Cap 2

DalRri, N y Vieitez, C; (2009) "Trabajo Asociado: Gestión Democrática y Cambio Social", Revista OSERA Nro 1.

Fajn G. y Rebón J. (2005), Revista Herramienta N° 28, El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas, marzo de 2005.

Fardelli, C., & Vuotto, M. (2014). Especificidad de la gestión de las organizaciones de la economía social. MS Schujman (Comp.), Economía social y solidaria: praxis, vivencias e intenciones, 327–337.

Schujman, M (2019) "Carta del trabajador AUTOGESTINADO". Argentina. UNR.

Petriella, Á. (2006). Contraviento: organizaciones y poder. Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini. cap 5"

Módulo 2. Los procesos de integración organizacional. Políticas de Reclutamiento y Selección. Socialización Organizacional.

La definición del estatuto de la/s incorporación/es. El proceso de reclutamiento, los medios, las fuentes y los criterios. Reclutamiento: interno y externo. El proceso de selección. Análisis y descripción de puestos. El perfil del puesto. Las técnicas y herramientas. El proceso de socialización organizacional. Los dispositivos. La socialización como proceso bidireccional. Las interacciones organizadas, formalidad e informalidad. La socialización y el control. Innovación y adaptabilidad. Recuperar el programa institucional. La construcción de la identidad.

Bibliografía obligatoria

Chiavenato, I (1994) "Administración de Recursos Humanos" Colombia. Mc Graw Hill.

Dubet, F, (2007) "El declive y las mutaciones de la institución", Madrid Revista de Antropología Social, vol. 16.

Hudson, J (2011) "Empresas Recuperadas por los Obreros: Fin de Etapa y Nuevas Instituciones". Argentina. Revista OSERA N°5.

Schein, E (1977) "Socialización Organizacional" en Kolb, D – Rubin I y Mc Initre J. "Psicología de las Organizaciones: Problemas Contemporáneos". Prentice / Hall Internacional. procomún. Internet Interdisciplinary Institute (IN3) – Universitat Oberta de Catalunya.

Material complementario

Alles, M (2006) "Dirección Estratégica de recursos Humanos". Argentina. Granica. Cap 3 y 4

Burawoy, M (1989) "El Consentimiento en la Producción" España. MTSS.

Kasparian, D., Hernández, M. C., & Díaz, M. E. Procesos de socialización en las empresas recuperadas: la incorporación de los nuevos trabajadores.

Módulo 3. Desarrollo, Formación y ¿Gestión de Competencias?

Formación. Los enfoques sobre la formación. Calificación y Competencias un debate con historia. De la calificación a las competencias profesionales. El proceso de Inducción. La organización, historia, el puesto y las competencias requeridas. Los tipos de formación. Detección de necesidades de formación. Estrategia y elaboración de un plan de formación. Indicadores y evaluación del plan de formación. Trayectorias y experiencias. Políticas de desarrollo. Carreras internas sistemáticas. Gestión de Competencias. ¿Gestión de competencias en las cooperativas?.

Bibliografía Obligatoria

Carrillo, J y Iranzo, C (2000) "Calificación y Competencias laborales en América Latina" en De la Garza Toledo, E "Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo". México. Fondo de Cultura Económica.

Köhler, H y Artiles A (2010) "Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales". España. Delta. Cap 11

Mitnik, F (2006) "Políticas y Programas de Capacitación para Pequeñas Empresas". Uruguay. OIT/CINTERFOR

Material complementario

Alles, M (2008) "Dirección Estratégica de recursos Humanos". Argentina. Granica. Cap 2

Bauni, N. (2019). De la crisis a la autogestión: modalidades de regulación del trabajo en las empresas recuperadas, 15 años después. Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), (57).

Burawoy, M (1989) "El Consentimiento en la Producción", capítulo 6 "El desarrollo de un mercado interno de trabajo, España. MTSS.

Fajn G. y Bauni N. (2010) Las regulaciones del trabajo en las empresas recuperadas. Orientaciones y alternativas, Gestión obrera Del fragmento a la acción colectiva. Editorial Nordan – Extensión libros Universidad de la República, Montevideo, Uruguay, ISBN 978-9974-0- 0669-0.

Gallart, A (1995) "La Articulación entre la Educación y el Trabajo en el Fin de Siglo" en La Formación Para el trabajo en el Final de Siglo" Mexico. CIID – CENEP.

Gore, E y Dunlap, D (2006) "Aprendizaje y Organización". Argentina. Granica.

Módulo 4. Regulaciones internas y control del trabajo asociado Distribución de retiros y excedentes en el trabajo asociado.

Dispositivos y tipos de control en el trabajo asociado. Personificación. Proceso de elaboración de reglamentos internos. Coordinación, consentimiento, control, hegemonía y regulaciones. Evaluaciones, seguimiento y mejoras en el trabajo. Disciplina y recompensas. Los derechos laborales. Planificación participativa. Trabajo asalariado y trabajo autogestionado. Distribución de retiros y excedentes. Criterios alternativos de distribución. Igualdad y equidad.

Bibliografía obligatoria

Bauni, N. (2020). Vigilar y autogestionar: estrategias de control del trabajo en empresas recuperadas. Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT), (12), 75-116.

Ojeda, H. D. (2017). Evaluación de desempeño: hacia una crítica de la crítica. Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT), (9), 61-81.

Smith, V, (1995) "El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde", Sociología del trabajo, nro 26.

Material complementario

Heras A y Burin, (2014) D "Para que las diferencias no se transformen en desigualdad", Argentina. Revista IdelcoopNro 213

Rebon J; Iorio, S; Kasparian, D y Salgado, R (2015) "Saberes Recuperados – Herramientas para la Autogestión". Argentina. OSERA.

Salgado, R. M. (2012). Aportes para el análisis de los procesos de desigualación distributiva en las Empresas Recuperadas de la Ciudad de Buenos Aires. Argumentos. Revista de crítica social, (14)

Modalidad de Trabajo y régimen de aprobación

El curso es de modalidad virtual, su desarrollo se llevará adelante a través de la plataforma educativa de IUCOOP. Esta organizado en 4 módulos temáticos, que se presentarán con regularidad quincenal. Cada uno de ellos contiene material de estudio, en formato escrito y audiovisual, orientaciones y guías elaboradas por los/as docentes, el acompañamiento continuo, a lo largo de todo el proceso, por parte del tutor/a, como así también distintas instancias de comunicación e intercambio grupal.

Para acreditar el curso los/as participantes deberán completar la actividad de cada módulo y el trabajo final, que consiste en la presentación de un escrito de acuerdo a consignas dadas.

Docentes:

Gabriel Fajn

Natalia Bauni