

## **El currículum de relaciones laborales en universidades nacionales de la provincia de Buenos Aires**

Sebastián Rinaldi

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Lomas de Zamora, Provincia de Buenos Aires, Argentina. E-mail: sebastianmrinaldi@hotmail.com.

**Resumen:** El currículum universitario se ha constituido como un objeto de estudio relevante en el ámbito de la educación superior, en especial desde el abordaje de casos particulares (Alba, 1995; Stake, 1994). Comprendiendo la necesidad de desarrollar los estudios curriculares en el contexto argentino, en el presente artículo se realiza la descripción del proyecto "Planes de estudio de las licenciaturas en Relaciones Laborales de la Provincia de Buenos Aires", una investigación realizada en el marco del Programa Nacional de Incentivos a la Investigación Docente (2014-15), junto con los primeros resultados obtenidos.

**Palabras clave:** currículum, planes de estudio, estudio de casos, universidad nacional.

**Title:** Curriculum of work relations in National Universities of Buenos Aires, Argentina.

**Abstract:** The university curriculum has become an important subject of study in the field of higher education, especially through case studies (Alba, 1995; Stake, 1994). Understanding the need to develop curriculum studies in the Argentine context, this article describe the main aspects of the project "Curricula of the degrees in Labor Relations in the Province of Buenos Aires", a research developed under the National Incentive Program to Teachers Research (2014-15), and the preliminary results.

**Keywords:** curriculum, curricula, case studies, national university.

### **Introducción**

El presente artículo es parte del proceso de transferencias de la investigación "Planes de estudio de las licenciaturas en Relaciones Laborales de la Provincia de Buenos Aires", un proyecto realizado en el marco del Programa Nacional de Incentivos a la Investigación Docente para el bienio 2014/2015.

El interés en este tema en particular surge a raíz de reconocer al campo del currículum universitario como un área prácticamente inexplorada en el contexto académico argentino desde el análisis de casos específicos, como así también de la confluencia de los antecedentes en la docencia, la investigación educativa, la formación de posgrado y la gestión universitaria del mismo equipo de investigación.

Ante la novedad de la temática, se decidió en el proyecto establecer como objetivo general analizar las similitudes y disimilitudes de los planes de estudio de las Licenciaturas en Relaciones Laborales de universidades nacionales

argentinas de la Provincia de Buenos Aires. Para ello, se consideró prioritario caracterizar el marco institucional en el cual se dicta cada carrera, describir los componentes curriculares de cada plan de estudio, identificar los componentes ausentes y definir la orientación profesional de cada propuesta formativa.

En esta oportunidad, se decidió exponer los principales aspectos del proyecto que dio origen a esta investigación (estado del arte, marco teórico y metodología) junto con los resultados preliminares que indagan inicialmente los aspectos fundamentales de cada plan a los que pueden acceder los aspirantes y estudiantes de cada carrera a través del sitio web de cada institución.

### **Antecedentes**

Las relaciones laborales han sido objeto de estudio de las ciencias sociales a lo largo de todo el siglo pasado, en particular, a partir de la adquisición de derechos laborales y el desarrollo de los sindicatos que fueron paulatinamente nucleando a los diversos sectores de trabajadores. De este modo, el estudio de los modos de vincularse empleadores, empleados y Estado, fue constituyéndose como una disciplina independiente, guardando siempre una relación insalvable con campos como la política, la economía, los estudios organizacionales y la sociología, entre otros.

Si se observan los estudios más relevantes en torno a las relaciones del trabajo de las últimas décadas, estos se han centrado en identificar los principales rasgos del ejercicio profesional, en el marco de un mundo laboral que se ha ido complejizando por efectos de diversos fenómenos, en particular de la globalización (Bauman; 1999, 2001; Beck, 2007; Bilbao, 1999; Sennett, 1998), impactando de forma significativa en la vida de los sujetos y en sus formas de acceder y desarrollarse en el mercado laboral actual.

Se asume que un ámbito con tales características supone la existencia de profesionales con las habilidades necesarias para actuar en contextos que requieran interpretar y conciliar las posiciones de los diversos actores que forman parte de los escenarios laborales, identificando sus funciones e incidencia en los procesos de negociación de intereses (Subirats y Dente, 2014), reconociendo al trabajo como un espacio netamente político.

A pesar de la importancia que reconocen diversos autores (Romero y Baldó, 2008; Sempere Navarro, 1998) respecto de la necesidad de que existan profesionales en el área capaces de poder analizar e intervenir en diversos procesos para los cuales deberían ser competentes, se advierte que no ha sido frecuente el abordaje de dichas competencias desde la bibliografía como así tampoco se han estudiado en demasía los procesos de formación universitaria de profesionales de las Relaciones Laborales. En general, más bien, se han registrado trabajos aislados que no han terminado de conformar líneas de investigación o reflexión teórica al respecto.

Entre la escasa producción a la cual se hace referencia se encuentra en primer lugar el trabajo de Budd (2001), quien abordó las posibilidades reales de enseñanza y aprendizaje que puede brindar el uso de la tecnología informática, para el proceso educativo en la carrera de Relaciones Laborales. Pensando en la incorporación de estas herramientas como parte del currículum universitario, el autor intentó identificar las ventajas del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en diversas clases del grado. Así se destaca el uso de estas como recurso didáctico para las clases presenciales y el seguimiento de

la labor de los y las estudiantes a través de diversas herramientas informáticas, sentando algunos precedentes sobre la educación a distancia en este campo temático.

A nivel curricular la propuesta de Budd plantea algunos desafíos acerca de cómo diseñar evaluaciones vía Internet, la importancia de invertir en infraestructura electrónica, la propiedad intelectual de los cursos y materiales digitales (si son de la Universidad o del docente), la formación del cuerpo docente e incluso del estudiantado para aprender a hacer uso de las NTIC elegidas y la optimización de los tiempos que puede plantear el hecho de no tener que desplazarse hasta la institución a presenciar una clase, transformándose su planteo en un debate de gestión institucional y curricular.

Galán García y Herraiz Martín (2005), por su parte, centraron su atención sobre la enseñanza de la disciplina en la historia española hasta su ingreso definitivo en el sistema universitario como carrera de grado. Para ello, realizaron un recorrido histórico que los situó en los años '20 donde se iniciaron los primeros ciclos de formación en el campo a partir de la creación de la Escuela Social de Madrid. De esta manera describieron los primeros planes de estudio de este centro de formación (1925, 1929, 1930, 1941 y 1967) hasta que la propuesta curricular asumió la forma de carrera universitaria (bajo el título de Diplomatura y posteriormente de Licenciatura en Ciencias del Trabajo) en 1980. Este último plan fue analizado por materia, carga horaria y bloques temáticos, reconociendo como principal objetivo de la carrera el formar profesionales que pudieran abordar al fenómeno del trabajo desde una perspectiva multidisciplinar.

En el artículo de Alfaro de Prado Sagrera (2005) se estudió el impacto que tuvo el Acuerdo de Bolonia para el desarrollo curricular de las Relaciones Laborales en los diversos países que se incorporaron al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Así, tomando los casos de Alemania, Bélgica, Francia, Irlanda, Italia, Malta, Portugal y el Reino Unido, el autor realizó un contraste entre los principales rasgos de la formación a fin de contribuir al establecimiento de parámetros para homologar los títulos y facilitar la movilidad de los y las estudiantes por todo el continente pudiendo acreditar materias en distintos países. Este trabajo se centró en establecer las diferencias y las similitudes entre los planes a partir de los siguientes ejes: denominación de la carrera, nivel académico (de pregrado o grado), duración, perfil profesional y el peso relativo de las materias y áreas temáticas. Como conclusión se presentó una propuesta de plan de estudio que podía unificar la oferta educativa entre los casos de estudio.

Otro de los trabajos que debe ser mencionado es el de Ovejero Bernal, Orejas Casas y Arias Martínez (2007), quienes con la intención de desarrollar un programa de orientación profesional para estudiantes de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo aplicaron un cuestionario a sus egresados/as en el que indagaron su opinión sobre el plan de estudios que habían cursado y sobre las posibles carencias de este. Los resultados revelaron fortalezas en la formación en idiomas e informática, pero se reconoció que más de la mitad de los encuestados no se desempeñaban en puestos de trabajo relacionados con su formación profesional, insistiendo en que el incremento de oportunidades para desarrollar prácticas laborales como parte del plan de estudios mejoraría sus posibilidades de acceder al mercado de trabajo.

Esta misma preocupación reviste el artículo de Sánchez-Mora Molina y Vallejo D'Acosta (2005) quienes analizaron las salidas laborales que presentaba la

Diplomatura en Relaciones Laborales como carrera ofrecida en el sistema universitario español. Junto con las tradicionales salidas profesionales de esta titulación, se remarcó en este trabajo la capacidad de adaptación de los egresados a raíz de la propia formación que les permite abarcar otras tareas que se corresponden con las nuevas necesidades del mercado laboral y de la sociedad actual. De este modo, junto al asesor laboral, el director de recursos humanos o el subinspector de trabajo y otras salidas en la Administración Civil del Estado, se describen las diferentes funciones que pueden tener estos titulados, tales como tareas de auditoría sociolaboral o agente de desarrollo local, entre otras de las nuevas profesiones que la sociedad va exigiendo.

Estos cambios que se van evidenciando en el perfil profesional propio de la formación guardan gran relación con el objeto de estudio de algunas producciones como las de Urrutikoetxea Barrutia (2009) o Romero y Baldó (2008), centrados en describir y analizar principalmente las competencias, perfil de egresado y las orientaciones de la carrera en diversas universidades, dando cuenta de descripciones concretas de componentes claves en el entramado curricular, en línea con la necesidad cada vez más inminente de desarrollo de estudios curriculares específicos.

Con lo dicho hasta aquí, se pone de manifiesto que los currícula de Relaciones Laborales no han sido una de las realidades más estudiadas, mucho menos aún en Latinoamérica y en particular en nuestro país. Por lo tanto, en el contexto en el que se circunscriben los casos, este resulta ser un estudio novedoso que no registra antecedentes, pudiendo esta investigación abrir una nueva línea de trabajo que permita reconocer las principales características de las ofertas educativas de las Licenciaturas en Relaciones Laborales en Argentina y en la región.

### **Las relaciones laborales**

Las Relaciones Laborales refieren al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, el Estado, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo (Trebilcock, 2001).

Las empresas, consideradas las oferentes de trabajo, suelen diferenciarse en los sistemas de relaciones laborales en función de su pertenencia a los sectores público o privado, teniendo como objetivos primordiales la defensa y la promoción de los intereses de sus miembros, la representación en la estructura política y la prestación de servicios a sus afiliados o clientes.

Los sindicatos, por su parte, como asociación continua de asalariados cuyo objetivo es mantener y mejorar las condiciones de su empleo (Webb y Webb citado en Trebilcock, 2001) son resultado de la convicción de que solo aunando esfuerzos los trabajadores pueden mejorar su situación. Históricamente han desempeñado un papel importante en la política de los países y han influido en la evolución del ámbito laboral. En Argentina, los mismos surgieron fuertemente durante el primer gobierno peronista (década de 1940), época en que se promulgaron varios de los derechos laborales más elementales. Estas organizaciones se estructuran de acuerdo a diversas categorías: por oficio o profesión, por rama de la industria, por desempeño de actividades manuales o no manuales y, en ocasiones, incluso por empresa.

Y en tercer lugar, debe mencionarse al Estado quien siempre ejerce un efecto al menos indirecto en las relaciones laborales. Constituye un factor inevitable en la aparición y el desarrollo de los sistemas de trabajo y empleo por ser fuente de legislación, la cual puede dificultar o fomentar, directa o indirectamente, la creación de organizaciones representativas de los trabajadores y las empresas. A su vez tiene la tarea central de establecer un nivel mínimo de protección de los trabajadores estableciendo las reglas del juego.

En el contexto nacional existe un conjunto de leyes que determinan el funcionamiento de las relaciones laborales: Ley de Régimen Laboral (Nº 25.877), Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744), Ley de Protección del Trabajo (Nº 24.013), Ley de Riesgos de Trabajo (Nº 24.557) y Ley de Reforma Laboral (Nº 25.013). Junto con la normativa, las relaciones laborales de los Estados también se ven influenciadas por otros componentes del sistema político-económico como los sistemas de integración económica regionales y multilaterales, que llevan a pensar esta relación en otra escala y con otros intereses involucrados (Trebilcock, 2001).

Así, al reconocer a los diferentes actores que participan del sistema laboral, se evidencian una serie de relaciones que se establecen entre ellos tendientes a satisfacer sus demandas y expectativas. Por eso es posible hablar de vínculos económicos y sociales, individuales y colectivos, formales e informales, estructurados y no estructurados (Dion citado en Cedrola, 2003: 2), para cuyo estudio se requiere de la formación de profesionales hábiles en la negociación de intereses diversos y contingentes, justificando la conceptualización de las Relaciones Laborales asimismo como un campo de estudio dedicado al análisis de las formas y mecanismos que permiten el funcionamiento del mercado laboral.

De esta manera, la composición del complejo sistema que constituyen las Relaciones Laborales permite afirmar que estas son conflictivas por naturaleza encontrándose implicadas en un campo de correlaciones de fuerza en la búsqueda de determinar el grado de poder del que se puede disponer para imponer una visión particular sobre el empleo y el trabajo (Drolas, Cató y Picchetti, 2005).

### **El currículum universitario**

El campo del currículum constituye un espacio complejo y contradictorio porque en él confluyen y se articulan proyectos sociales amplios, modelos o proyectos económicos, campos y disciplinas de conocimiento y de práctica, así como problemas epistemológicos, conceptuales y técnicos (Chehaibar, 1997: 22).

El proceso de determinación curricular, el cual consiste en la definición de los rasgos centrales y estructurantes de un plan de estudio, se genera y desarrolla en un ámbito social amplio y se articula con los proyectos político-sociales que en este contienden (Alba, 1997: 29). Por eso, al igual que las relaciones laborales, el campo del currículum universitario también es un ámbito de debate y consenso, puesto que en él se definen no solo los contenidos y el tipo de profesional que se desea formar, sino que se consagra una visión de hombre, de trabajador y de ciudadano. Ante esta afirmación, el currículum deja de ser visto como un mero documento formal que presentan las instituciones de educación superior con la intención de dar a conocer sus proyectos de carreras de grado y posgrado. Sin embargo, son esos documentos los que delinear gran parte del desarrollo de los ciclos de formación profesional, y su abordaje es la primera

instancia para reconocer los rasgos propios del egresado y de la oferta de cada unidad académica.

Dadas las múltiples acepciones que pueden presentarse a la hora de definir al currículum (Alba, 2007) y en relación con el objetivo de este artículo y de la investigación vigente, se debe afirmar que se decidió trabajar desde la concepción de "plan de acción" (Angulo y Blanco, 1994), lo que habitualmente es denominado plan de estudio. Estos son definidos como proyectos formativos que ofrecen las instituciones universitarias para la acreditación como profesionales de las diversas ramas del saber (los currículum en el sentido estricto) (Zabalza, 2003), determinando lo que los y las estudiantes deberían aprender en un plazo de tiempo aproximado, pero a su vez suponiendo un recorte sobre aquello que no ha sido considerado como vital (por los técnicos, los directivos universitarios, la clase política, etc.) para ser aprendido a lo largo del trayecto formativo.

La búsqueda por determinar aquello que conformará el plan, da cuenta de que el universo de la educación superior está constituido por poderes culturales, ideológicos, económicos, políticos, mediáticos, religiosos y técnicos (Gómez Camarena, 2010: 52), que intentan imponerse para determinar qué y cómo habrá de enseñarse, sus razones, plazos, propósitos e intenciones. Puede afirmarse incluso que uno de los problemas centrales que se enfrentan hoy en día en el campo curricular "es el de aclarar y explicitar la vinculación de los currícula universitarios con determinado o determinados proyectos político-sociales" (Alba, 1995: 139).

A partir de lo mencionado, se resalta el carácter político del currículum, y su vinculación con la sociedad en su totalidad y sus diversos sectores: gobierno, sectores empresariales, obreros, campesinos, entre otros, y en el caso particular de la carrera de Relaciones Laborales, el contexto se vuelve una pieza central en la interpretación de las posibilidades que puede brindar el mercado de trabajo.

Formar profesionales para abordar el campo de estudio seleccionado implica concebir a la educación como una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos (Casanova, 2003).

La elaboración de un plan de estudio en la disciplina requiere el reconocimiento de las dimensiones fundamentales que deberían atravesar a todo el proceso formativo en función de las salidas laborales posibles: la teórica, para la promoción de sólidos profesionales que aporten al desarrollo del campo en términos científicos, la legislativa, relevante en el ejercicio efectivo de los derechos colectivos e individuales vinculados a mercado laboral, y la técnica, vinculada principalmente a la participación en la elaboración de políticas de empleo, programas de capacitación y administración de personal.

La decisión de dictar una carrera y por consiguiente, la elaboración del currículum formal supone, siguiendo a Zabalza (2003), considerar el marco normativo del sistema universitario y de la propia universidad y las condiciones institucionales (historia, recursos disponibles, necesidades del contexto) siendo sumamente importante el hecho de pensar las habilidades profesionales, sociales y ciudadanas con las que los egresados deberán contar para la práctica. Y como un rasgo distintivo de las sociedades actuales es que cambian constantemente,

esas habilidades también deben ir transformándose, mientras se repiense los planes manteniendo un equilibrio entre la actualización permanente (aceptándose reajustes, la apertura a las nuevas demandas sociales y laborales y la adecuación a los intereses de los estudiantes) y la estabilidad (la cual permite consolidarlos, mejorar sus prestaciones y rentabilizar los esfuerzos).

### **Aspectos metodológicos del proyecto**

La investigación a la que se hace referencia es un trabajo de tipo cualitativo caracterizada por un proceso de descripción densa (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2006) de los componentes curriculares de diversos planes de estudio. Los mismos fueron abordados a través de la técnica de análisis documental, proponiéndose los siguientes ejes como parte del instrumento metodológico: a) Denominación de la carrera, b) Fundamentación, c) Objetivos, d) Perfil de egresado, e) Alcances de la titulación, f) Estructura curricular, g) Contenidos mínimos por materia, h) Otros componentes.

Dicho instrumento fue desarrollado para esta investigación a partir de la conjunción de elementos presentes en la bibliografía de la temática, de los componentes propuestos por la Res. Ministerial Nº 160/11 que establece los estándares para la acreditación de carreras de posgrado (y fija lineamientos para la presentación de planes de estudio que pueden ser aplicables también al grado) y la identificación de los propios componentes que forman parte de las carreras seleccionadas.

La muestra de este proyecto está conformada por la totalidad de los planes de estudio de las Licenciaturas en Relaciones Laborales (o equivalentes como Relaciones del Trabajo) de universidades nacionales de la provincia de Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM), Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ), Universidad Nacional de Moreno (UNM) y Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ).

### **Resultados preliminares: perfil y estructura curricular**

En una anterior investigación (la cual está en su etapa de culminación) también realizada sobre el currículum de carreras de ciencias sociales, se advertía de las dificultades para acceder a los planes de estudio como documentos públicos, y de la importancia que cobraban otros medios (e. g. website oficial de la universidad, resoluciones ministeriales, folletería) para proveer de datos valiosos a quien quisiera acceder a la lectura de las características de los ciclos de formación (Rinaldi, 2014).

Por eso, un primer aspecto que se consideró en el proyecto para poder realizar el análisis de los documentos curriculares, fue observar la correspondencia entre la información que las universidades ponen a disposición de la comunidad educativa, generalmente a través de sus sitios web, y los documentos en concreto que se constituyen como expedientes institucionales (en forma de resoluciones de Consejo Superior o Directivo con sus respectivos anexos), los cuales son presentados ante las autoridades educativas nacionales para tramitar el reconocimiento oficial del título (Ministerio de Educación). El análisis de la primera información fue el objeto del presente artículo.

La siguiente tabla resulta de utilidad para observar los datos de las carreras accesibles para aspirantes y estudiantes:

COMPONENTES	UNLaM	UNLZ	UNM	UNAJ
Fundamentación	X	X	X	✓
Objetivos	X	X	✓	✓
Perfil de egreso	✓	✓	✓	✓
Alcances	X	X	✓	✓
Estructura curricular*	✓	✓	✓	✓
Contenidos mínimos	X	X	✓	X
Otros componentes	X	X	✓	X
Resolución**	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia

Referencias: ✓ = Presente / X= No presente

\*Se incluye en esta categoría al régimen de correlatividades

\*\* Se incluyen en esta categoría los anexos

Tabla 1. Presencia de los componentes curriculares en los websites institucionales

Esta tabla nos muestra, por un lado, que algunas instituciones prácticamente no dan información curricular sobre la carrera que ofertan, como en el caso de la UNLaM o UNLZ. La UNM, en cambio, da cuenta de casi la totalidad de los componentes que este proyecto se propuso rastrear y describir. La UNAJ también registra una cantidad suficiente de componentes pero no informa acerca de los contenidos mínimos de las asignaturas, lo cual sería de gran ayuda para reconocer el tipo de formación que se presenta ante uno.

Más allá de las diferencias, la lectura de esta tabla permite reconocer que los únicos dos componentes que pueden observarse en todas las ofertas son el "perfil" y la "estructura curricular", como si fueran las partes de un plan de estudio que podrían determinar la opción por una u otra oferta de formación. Por este motivo, nos centraremos en describir ambos componentes para cada uno de los casos.

Respecto del perfil de egreso y en relación a lo que se planteó en el marco teórico de la investigación en curso, todas las ofertas reconocen al profesional de las Relaciones del Trabajo como aquel que está encargado de la administración de los recursos humanos y del abordaje y la solución de conflictos de interés en el ámbito laboral, en beneficio de las personas o de las organizaciones, ya sea en espacios de acción públicos o privados. Estos espacios están vinculados principalmente al Estado y las empresas (Trebilcock, 2001), sin embargo, en algunas ofertas se evidencian disimilitudes respecto de otros ámbitos de actuación profesional.

En el caso de la UNLaM y a diferencia de las demás ofertas estudiadas, se observa que no se realiza mención a la asesoría y el ejercicio dentro de organizaciones sindicales, lugar por excelencia para el desarrollo de las actividades de los relacionistas laborales. Asimismo, la UNLZ informa de la relevancia que pueden llegar a tener los egresados en organizaciones sin fines de lucro y la UNM destaca el rol del profesional de la disciplina en organizaciones de la economía social y en ONG's. Otra área que se presenta como campo de trabajo resulta ser la investigación científica, en los casos de la UNAJ y la UNLaM.

Entre los temas preponderantes en el proceso de formación universitaria en relaciones laborales, se observa que en todas las ofertas de la muestra se



destaca al profesional del área como un experto en legislación laboral, algo que se torna evidente en función de los roles que le puede tocar desempeñar en cualquiera de las instituciones donde puede insertarse a ejercer su profesión. No obstante, llama la atención que solo en los perfiles de la UNLZ y la UNM se haga mención al "empleo" como un concepto distinto al de trabajo.

La presencia o ausencia de determinados temas y roles en el perfil de egreso no implica siempre una correspondencia con lo que se puede encontrar efectivamente en las asignaturas. Puede suceder que haya elementos de relevancia para la formación que no se anticipen inicialmente pero después se hagan presentes a lo largo del proceso de formación. En cambio, no debería pasar y tal como se destacó en Rinaldi (2014), que en el perfil se indique que la carrera forma a los sujetos para una serie de actividades que la cursada no prevé enseñar. Es el habitual caso de los perfiles que indican que "los egresados podrán dictar clases de...", cuando en toda estructura curricular no se registran espacios de formación didáctica.

En línea con lo dicho y en función del estudio en curso, se puede afirmar inicialmente que las estructuras curriculares de las cuatro licenciaturas seleccionadas parecieran registrar materias que, acorde con su denominación, deberían formar en aspectos relativos a lo que el perfil profesional pretende como egresado. Sin embargo, eso solo podría determinarse a partir del acceso a los contenidos mínimos de cada espacio curricular, algo que por lo visto en estas ofertas y lo que se puede apreciar en general en todas las presentaciones online de las carreras, suele estar restringido. Permitir el acceso a componentes curriculares como los contenidos mínimos a toda la comunidad educativa, podría dar cuenta de las inconsistencias de las propuestas de cada unidad académica, generando grados de exposición que muchas casas de altos estudios intentan evitar. Y aunque está claro que en este caso solo nos referiremos a la estructura curricular de cada carrera, es un aspecto importante a tener cuenta a la hora de analizar cualquier oferta curricular universitaria. Ahora bien, para poder indagar más sobre la estructura de cada licenciatura, se avanzó en la constitución de la siguiente tabla.

	<b>UNLaM</b>	<b>UNLZ</b>	<b>UNM</b>	<b>UNAJ</b>
Duración estimada de la carrera por plan (en años)	4	4	5	5
Carga horaria total	2720hs	2848hs	3376hs	2376hs
Cantidad de ciclos	2	2	2	2
Cantidad total de esp. curriculares	35	31	32	35
Cant. total de esp. curriculares electivos	-	-	-	-
Cant. total de esp. curriculares optativos	-	1	3	2
Cant. Total de esp. prácticas pre-profesionales	-	-	1	1

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Características de la estructura curricular

Tal como puede observarse, las cargas horarias de las ofertas son bien distintas. Mientras que la UNLaM y la UNLZ están dentro del promedio de carga horaria de las carreras de grado para el caso argentino, las otras dos universidades muestran realidades particulares. La UNM tiene una carga horaria

bastante elevada en relación a las demás ofertas ya no solo de la muestra sino en general del país. Como contraste, la UNAJ registra una carga horaria inferior a lo que establece la Resolución Ministerial N°6/97, que es de un mínimo de 2600hs para todas las carreras de grado independientemente de la disciplina a la cual nos estemos refiriendo.

Asimismo, a través de la lectura de las estructuras curriculares puede observarse la organización de todas las carreras en ciclos de formación. Las cuatro unidades académicas tienen organizadas sus carreras en dos ciclos: el primero que conduce a la obtención del título intermedio y el segundo que permite acreditar el grado universitario. Ahora bien, mientras tres de ellas certifican el título intermedio de "Técnico en Relaciones Laborales" o "del Trabajo", la UNM organiza un ciclo común a todos los cursantes de las diferentes carreras de la facultad a cargo del dictado, por lo cual, todos los estudiantes acceden al finalizar el primer ciclo a su "Diploma en Estudios Generales de Economía y Administración".

En relación a la cantidad de materias de los diferentes planes de estudio, se observa que en líneas generales las carreras contienen espacios curriculares de entre 4 y 6hs semanales de cursada, cuyo régimen en todos los casos resulta ser cuatrimestral informando en cada caso el régimen de correlatividades. La única licenciatura con materias que superan esa cantidad de horas de cursada es la de la UNM, con cinco espacios curriculares de 8hs semanales. Además a diferencia de las otras tres carreras donde prevalecen materias de 4hs semanales de cursada, todas las materias obligatorias de la UNM son de al menos 6hs semanales de cursada. Esto explicaría su carga horaria total superior a cualquier otra oferta de la muestra.

Por otra parte, todas las carreras dan cuenta de no tener entre sus ofertas espacios curriculares electivos, lo cual indica que todos los planes de estudios resultan ser estructurados. Sin embargo, si se puede afirmar que salvo en el caso de la UNLaM, las otras tres carreras si tienen entre sus cursos espacios optativos, considerando entre ellos a los niveles de idiomas, informática y algunos talleres específicos de la carrera.

Otro dato significativo que se desprende de la lectura de los componentes que son presentados por las instituciones en sus websites, es la posibilidad de realizar prácticas pre-profesionales como parte de la formación. En este sentido, solo las universidades nacionales de Moreno y Arturo Jauretche ofrecen esta posibilidad. En la UNM, se debe realizar en el último año una experiencia de pasantía docente, de investigación o de práctica laboral que contribuyan a integrar los conocimientos adquiridos a lo largo de 192hs (12hs de carga horaria semanal), y tiene como requisito para su aprobación la elaboración y aprobación de un informe de conclusión de la experiencia. En cambio, en la UNAJ para la obtención del título de Técnico se requiere la elaboración de un "Trabajo de Práctica Laboral" (durante el tercer año de la licenciatura), con una carga horaria total estimada en 160hs que se realiza conjuntamente con el "Taller de Práctica Laboral". Más allá de estas diferencias, en ningún caso se describe la modalidad de supervisión ni el espacio concreto donde las mismas se desarrollan.

Ahora bien, corresponde por último intentar mencionar algunos de los aspectos más relevantes de las materias en que en concreto se presentan en cada uno de los planes.

En primer lugar, debe decirse que se observa en todos los planes que el primer año de la carrera está dedicado al abordaje de espacios curriculares de formación general, observándose recién a partir del segundo año la aparición de materias específicas del campo de las Relaciones Laborales, salvo en el caso de la UNM que por su ciclo de Diplomado, recién permite aproximarse a la formación específica en el tercer año de la licenciatura.

Otro dato más que interesante, es la ausencia en dos de los cuatro casos de materias que impliquen la realización de un trabajo final de grado. Las únicas universidades que informan ese requisito para la obtención del título son la UNAJ y la UNLaM. Lo llamativo es que desde hace algunos años se ha ido instituyendo en gran parte de las unidades académicas de ciencias sociales del país, la necesidad de realizar algún tipo de trabajo de integración como parte del cierre del proceso de formación profesional, cuestión que casi no se evidencia en la muestra de la investigación.

Siguiendo con este análisis y respecto de las materias que conforman los planes, debe decirse que una información que también podría resultar muy valiosa a la hora de reconocer los rasgos distintivos de un ciclo de formación de grado, es el acceso a los programas de las asignaturas. Así, es posible encontrarse en el caso de la UNLaM con total acceso a los programas que conforman el plan de estudios. La UNLZ, por su parte, posee también la información pero de todas las asignaturas de la Facultad de Ciencias Sociales, notándose la ausencia de algunas de las de la carrera en cuestión en dicho listado.

Al intentar analizar cada una de las materias, nos encontramos con la dificultad de no tener completo acceso a los contenidos mínimos de las mismas o los programas, por lo dicho anteriormente. Razón por la cual nos limitaremos a mencionar cuestiones muy generales que serán profundizadas en la investigación correspondiente a partir del acceso a los documentos curriculares completos.

En este sentido, debe reconocerse que las estructuras curriculares, muestran la presencia de espacios específicos comunes entre las licenciaturas analizadas: derecho laboral, gestión de recursos humanos, relaciones laborales, psicología laboral, negociación y resolución de conflictos, administración de personal, organizaciones sindicales, seguridad social, sociología del trabajo, entre las más relevantes, suelen ser materias que, con variantes en la denominación y en la carga horaria, están presentes en todas las ofertas de carreras estudiadas.

Al mismo tiempo, también se pueden distinguir con claridad algunos de los ámbitos propicios para la inserción laboral futura, en coincidencia con lo presentado en el perfil de egreso. Ejemplo de esto son los espacios "Relaciones del trabajo en el Sector público" y "Relaciones del Trabajo en la Economía Social y las Pymes" de la UNM y las "Metodologías de la Investigación" de la UNLaM.

No obstante, también se pueden detectar particularidades de cada ciclo de formación que no eran parte de aquello que se enunciaba en el perfil profesional. Por ejemplo, las relaciones laborales urbanas y rurales como temáticas de la licenciatura en la UNM, la gestión laboral en la función pública, las relaciones del trabajo en la agroindustria y el desarrollo sustentable en la UNAJ, la comunicación institucional en la UNLZ y los sistemas de relaciones laborales comparados en la UNLaM.

## **Conclusiones**

En el presente trabajo, se describió el proyecto de investigación "Planes de estudio de las licenciaturas en Relaciones Laborales de la Provincia de Buenos Aires", que se está desarrollando actualmente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, Argentina. Además de caracterizar los estudios precedentes, el marco teórico y algunos aspectos metodológicos, se realizó la primera aproximación a los planes de estudio de la muestra a partir de la identificación de los principales componentes curriculares que cada unidad académica expone en sus sitios web, entendidos como espacios vitales para que la comunidad pueda aproximarse a los rasgos esenciales de cualquier proyecto de formación profesional.

Como se señaló, en general, la información que está a disposición suele ser acotada, y si bien se puede considerar suficiente para establecer algunas mínimas similitudes y diferencias que conduzcan a los sujetos a tomar una decisión respecto de cuál es a su criterio la mejor oferta de esta carrera, se considera que la universidades deberían facilitar el acceso a los documentos institucionales en donde se describe en profundidad cada componente del plan de estudios.

Del análisis del perfil profesional y la estructura curricular, se puede concluir que las cuatro ofertas, desde la denominación de sus materias, podrían llegar a cubrir los temas elementales que deberían ser parte de los currícula de una licenciatura en Relaciones Laborales. No obstante, cada ciclo de formación evidenció cualidades que conducirían a que sus egresados tuvieran herramientas profesionales distintivas de cualquier otro proyecto, poniéndose en juego el principio de autonomía universitaria propio del sistema de educación superior nacional, a través del cual cada institución tiene derecho a formar el tipo de profesional que considera adecuado (teniendo en cuenta algunos requisitos y aspectos mínimos y estándares que fijan las autoridades ministeriales y las agrupaciones que nuclean a las diversas profesiones).

En definitiva, se cree que un trabajo como el que se pretende realizar en el proceso de investigación y del cual este artículo es parte, permitirá contribuir a reconocer el tipo de profesional que se está formando en el área (iniciando una línea de estudio sin precedentes en el país y en la región) e impulsará el análisis de casos particulares en el campo del currículum universitario argentino, disciplina que en dicho contexto aún debe ser desarrollada.

## **Referencias**

Alba, A. de (1995). *Currículum: Crisis, Mito y Perspectivas*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

Alba, A. de (1997). El currículum universitario ante los retos del siglo XXI: La paradoja entre posmodernismo, ausencia de utopía y determinación curricular. En A. de Alba (Coord.), *El currículum universitario de cara al nuevo milenio* (pp. 29-45). México D. F.: UNAM.

Alba, A. de (2007). Currículum complejo. Reconstruyendo la crisis: la complejidad de pensar y actuar en su contexto. En R. Angulo y B. Orozco (Coords.), *Alternativas metodológicas de intervención curricular en la educación superior* (pp. 39-61). México D. F.: Plaza y Valdés.

Alfaro de Prado Sagrera, A. (2005). Trabajo y relaciones laborales en las universidades europeas: una realidad plural. *Revista Trabajo*, 15, 85-105.

Angulo, J. F. y Blanco, N. (1994). *Teoría y desarrollo del currículum*. Málaga: Ediciones Aljibe.

Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Madrid: Gedisa.

Bauman, Z. (2001). *La globalización: consecuencias humanas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Beck, U. (2007). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Bilbao, A. (1999). La globalización y las relaciones laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15, 123-137.

Budd, J. W. (2001, junio). Teaching labor relations: Opportunities and challenges of using technology. *Journal of Labor Research*, 23, 355-374.

Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo: OIT.

Cedrola, G. (2003, noviembre). El debate internacional actual sobre las relaciones de trabajo: Enfoques y teorías contemporáneas. *Revista Relaciones Laborales*, 4.

Chehaibar, L. (1997). Presentación. En A. de Alba (Coord.), *El currículum universitario de cara al nuevo milenio* (pp. 21-28). México D. F.: UNAM.

Drolas, A., Delfini, M. y Montes Cató, J. (2012). Procesos de flexibilización de las relaciones laborales y la negociación colectiva en argentina: continuidades y rupturas desde la implementación del programa neoliberal. *Si Somos Americanos Revista de Estudios Transfronterizos*, 12 (2), 85-108.

Drolas, M. A., Cató, J. M. y Picchetti, V. (2005, agosto). Las relaciones de poder en los espacios de trabajo. XXV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Porto Alegre, Brasil.

Galán García, A. y Herraiz Martín, M. S. (2005). La enseñanza de las Relaciones Laborales en España. *Revista Trabajo*, 15, 17-31.

Gómez Camarena, C. (2010). Seminario Universidad sin condición. Una presentación. En T. Gómez Fernández (Ed.), *Rol de la universidad en el siglo XXI*. *Revista DIDAC Nueva Época*, 55, 52-53.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4º ed.). Madrid: McGraw Hill.

Ovejero Bernal, A., Orejas Casas, J. A. y Arias Martínez, B. (2007). Construcción de las bases para la implementación de un programa de orientación profesional en relaciones laborales y en ciencias del trabajo. *Revista Trabajo*, 19, 93-114.

Rinaldi, S. (2014). *El currículum de Ciencia Política en las universidades nacionales argentinas: Un estudio de casos colectivo* (Tesis de Maestría inédita). UNLZ: Buenos Aires.

Romero, M. y Baldó, M. Y. (2008). Psicología del trabajo en el ámbito de las relaciones laborales: competencias en el marco del EEES. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 76, 143-159.

Sempere Navarro, A. V. S. (1998). Formación universitaria y salidas profesionales. *Acciones e investigaciones sociales*, 8, 285-300.

Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter*. Buenos Aires: Anagrama.

Subirats, J. y Dente, B. (2014). ¿Quién decide? Los actores y sus recursos. En J. Subirats y B. Dente, *Decisiones públicas. El análisis y estudio de los procesos de decisión en políticas públicas* (pp. 73-140). Barcelona: Ariel.

Trebilcock, A. (2001). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general. En Organización Internacional del Trabajo (Ed.), *Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo* (pp. 21.1-21.41). OIT.

Urrutikoetxea Barrutia, M. (2009). El nuevo grado en relaciones laborales tras la promulgación del RD 1393/2007 y perspectivas desde el área de derecho del trabajo y de la seguridad social. *Revista Trabajo*, 22, 149-202.

Zabalza, M. A. (2003). Curriculum universitario innovador: ¿Nuevos Planes de estudio en moldes y costumbres viejas? III Jornadas de Formación de Coordinadores – PE. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.