



- **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOMAS DE ZAMORA**
- **FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**
- **CARRERA RELACIONES LABORALES**
- **CATEDRA: EMPLEO**
- **CICLO LECTIVO: 2020**
- **CUATRIMESTRE: 2do.**
- Mail: [catedrantezana@gmail.com](mailto:catedrantezana@gmail.com)
- Blog de la Cátedra: <http://socialesunlzempleo.blogspot.com/>

## INTEGRANTES DE LA CATEDRA

- PROFESOR TITULAR: Lic. María Esther Antezana
- JEFE DE TRABAJOS PRACTICOS: Lic. Marcelo Mamondez
- AYUDANTE DE CÁTEDRA de 1ra.: Lic. Laura Encina
- AYUDANTE AD HONOREM: Micaela Toloza

## FUNDAMENTOS DE LA MATERIA

En el marco de la pandemia Covid 19 que nos afecta desde marzo del presente año, la cátedra ha dispuesto mantener clases virtuales a través de diversas modalidades y plataformas digitales de educación a distancia, a los fines de no afectar la continuidad de estudio y de avance en la carrera universitaria de futuros profesionales en relaciones laborales.

El área de Empleos en toda organización procura generar y gestionar las relaciones entre la organización y sus empleados en un marco ético, de mutuo respeto y colaboración, considerando además los objetivos organizacionales, el desarrollo de las personas y las prácticas para la consecución de esos objetivos.

Para otorgarle la magnitud que el área merece, es de fundamental importancia el conocimiento de sus funciones, las relaciones internas y extra organizacionales, la necesidad de integración y congruencia de los responsables, apuntando hacia los objetivos organizacionales y de satisfacción de las necesidades de sus integrantes, sus clientes internos y clientes externos.

La propuesta académica de esta materia es brindar una visión global de la importancia de todas estas funciones en las organizaciones, desarrollar en particular el área de Atracción, Selección y Retención de Personal, como proceso determinado por competencias laborales.

Asimismo, la cátedra considerará la identidad personal y la identidad laboral; ésta última define quien es uno cuando desempeña un rol específico en la sociedad, siendo miembro de un grupo particular y reconociendo características específicas que lo definen como persona única. La identidad se construye en relación a un contexto en el cual interactúan el individuo, su acción y su compromiso; consideramos que las relaciones e interacciones entre las personas y sus entornos de trabajo, constituyendo un campo de construcción de identidades, y entre ellas la identidad laboral.

De la misma forma, la cátedra plantea el abordaje del trabajo y el empleo desde el punto de vista de las diversas identidades sexuales, tomando en cuenta el contexto histórico y la coyuntura actual, dirigiendo el foco hacia la inclusión y el cambio cultural en las organizaciones. Asimismo, propone a los alumnos el análisis y estudio de temas de actualidad como el manejo de pandemia en las organizaciones en épocas de teletrabajo, conectividad y economías de plataformas digitales.

Con la misma importancia abordar diferentes modelos de gestión con diversidad de enfoques que abarcan las Pymes, la competitividad, la tecnología, la responsabilidad social empresaria y los individuos mismos tanto como trabajadores, emprendedores y profesionales en una sociedad diversificada, temáticas que serán tratadas desde diversos aspectos

teóricos, técnicos y prácticos con material y ejemplos actualizados, en línea con los contenidos de cada una de las unidades temáticas.

Es nuestro interés que los estudiantes aborden la gestión del trabajo y empleo, desde su probable incorporación como jóvenes profesionales al mundo laboral; su paso previo por sistemas de becas y pasantías con las incertidumbres, posibilidades, competencias, aprendiendo a medir resultados y gestionarse como futuros líderes del área de recursos humanos.

### OBJETIVO GENERAL

- Que el estudiante logre conocer y comprender el marco teórico referido a identidad personal y laboral, el reconocimiento del capital intelectual de las personas, la importancia de la productividad del trabajador del conocimiento, asimismo entender procesos, metodologías y tecnologías aplicadas a los fines de reclutamiento y selección de personal en las organizaciones.
- Que el estudiante logre conocer y comprender los diferentes enfoques sobre políticas públicas relacionadas con el mundo del trabajo, conceptualizar sobre la problemática del trabajo y el empleo y adquirir metodologías y herramientas de evaluación y medición de resultados en las organizaciones y sus efectos en los trabajadores.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer los fundamentos teóricos relacionados con el empleo.
- Conocer las Descripciones y Requerimientos de puestos.
- Conocer Procesos y Técnicas de búsqueda y Selección de personal.
- Identificar Competencias Laborales requeridas en diferentes puestos de trabajo.
- Incorporar los nuevos Roles Múltiples en la agenda de Recursos Humanos
- Interpretar Rasgos y Desafíos de las Pymes y empresas familiares
- Gestionar Indicadores de medición aplicables para gestión del empleo.
- Conocer importancia de Programas Jóvenes Profesionales, Pasantías y Becas.
- Reconocer RSE, compromiso social con el medio ambiente
- Comprender Modalidades de Trabajo a través de tecnología y las TIC's
- Reconocer Liderazgo para alcanzar Logros Personales y Organizacionales.
- Valorar Social Media como herramientas necesarias del área de capital humano

### METODOLOGÍA DE TRABAJO

El desarrollo de esta cátedra estará compuesto por clases semanales a distancia debido a la grave situación del COVID 19; en donde se introducirá el análisis, la relación temática y la reflexión de los temas propuestos en las respectivas unidades, promoviendo permanentemente una actitud crítica y un intercambio de ideas con los alumnos. Asimismo, será condición fundamental la lectura previa del material bibliográfico. Se requerirá a los alumnos la presentación de trabajos prácticos relacionados con las distintas temáticas desarrolladas en las clases. Es en resguardo de nuestros estudiantes evitar actividades de carácter presencial, pero se buscará combinar oportunamente con métodos audiovisuales que permitan integrar los conceptos y la participación del alumno.

### CRITERIOS DE EVALUACION Y ACREDITACION

- Lectura de la bibliografía obligatoria
- Integración conceptual de lo analizado en las unidades
- Presentación de Trabajo Práctico en tiempo y forma
- Empleo de vocabulario adecuado en las presentaciones escritas.
- Participación en clase virtual y mantener contacto digital

### Los criterios de acreditación establecidos son:

**1. Condiciones:** Todos los cursantes deberán tener aprobadas sin excepción las materias previas correlativas, Introducción a las Relaciones Laborales y Psicología General.

**2. Regularidad de la Asignatura:** Se alcanza con la aprobación de un examen parcial virtual, un trabajo práctico escrito de carácter individual que será coordinado por un representante de la cátedra, un recuperatorio virtual y una evaluación de concepto. Cada alumno deberá contar con un total de cuatro notas con calificaciones de 4 (cuatro) o superior para su

regularidad. Asimismo, la cursada a distancia **otorga promoción directa de la asignatura con calificaciones de 7 (siete) o superior. La cursada a distancia no otorga reconocimiento de trabajos prácticos realizados en años anteriores.**

**3. El Examen Final será con presencia virtual oral y contará de Mapa Conceptual ;** para los alumnos que hayan alcanzado la regularidad, cumplimentando la aprobación de las instancias informadas precedentemente, deberán confeccionar para la instancia de examen final, un mapa conceptual, vinculando la totalidad de los temas y conceptos que forman parte de la bibliografía obligatoria.

**4. Asistencia al 80% de las clases.**

**5. Presentación Trabajo Práctico Individual,** que corresponde a nota por contenido, elaboración y conclusiones.

**6. Exames Finales en Condición de Alumno Libre:** Se informa que todas estas condiciones para examen final libre se realizarán cuando las condiciones sanitarias se normalicen.

## CONTENIDOS

### Unidad 1: Identidad Laboral. Capital Intelectual. Trabajador del Conocimiento. Agenda de RRHH. Selección por Competencias y Desempleo

Identidad Personal. Identidad Laboral. Análisis del Concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. Principales Transformaciones.

La Productividad del trabajador manual. La productividad del trabajador del conocimiento. Cuál es la Tarea? Autonomía. Innovación. Aprendizaje y enseñanza permanentes. Los tecnólogos. El trabajo del conocimiento como sistema.

El Capital Intelectual. Principal Activo de las Empresas del Tercer Milenio. Componentes del Capital Intelectual. Importancia de los Cuatro Activos. Uso de Indicador de Capital Intelectual en la empresa.

La Futura agenda para la competitividad: recursos humanos. Desafíos. Las implicaciones de los desafíos empresarios. La naturaleza cambiante de los recursos humanos. Estudios de Casos en empresas. Un modelo para múltiples Roles: Socio de negocios. Socio estratégico. Experto administrativo. Adalid de los empleados. Agente de cambio.

Por qué Selección por Competencias??

Talento y competencias. El rol de la motivación. De las competencias al talento. Qué es un comportamiento? Relación entre comportamientos y competencias. Apertura del talento en competencias.

La Selección de Personas en Contextos de Alto Desempleo

Dificultades en la selección de personas. El desempleo visto desde todos los ángulos. A pesar del desempleo qué pasa en el mercado laboral. Análisis de algunos términos: empleo, empleabilidad, desempleo. Los marginados. El desempleo de larga duración. Empleabilidad. El área de RRHH debe asumir un rol social? Selección por competencias en el siglo XXI

### Bibliografía Unidad 1

1. Moreno Hurtado, María Alejandra, "Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo". Ensayo Salud y Administración, Volumen 5, 2018
2. Drucker, Peter; "Los Desafíos de la Administración en el Siglo XXI", La Productividad del Trabajador del Conocimiento. Cap. 5. Editorial Sudamericana, 1999.
3. Brooking, A. "El Capital Intelectual Principal Activo de las Empresas del Tercer Milenio"; Paidós Cap. 1 y 2, 1997.
4. Ulrich, Dave; "Recursos Humanos Champions". Cap. 1 La futura agenda para la competitividad: recursos humanos. Cap. 2 La Naturaleza cambiante de los recursos humanos, un modelo para múltiples roles. Editorial Granica, 2007
5. Alles, Martha, "Selección por Competencias", Cap. 1 y 2. Granica, 2012.

## Unidad 2: Procesos y Técnicas en Selección de Candidatos

### Descripción y Requerimiento del Puesto

Descripción del Puesto y Recogida de información. Análisis de Áreas de Resultados. Análisis de Situaciones Críticas. Análisis de los Requerimientos objetivos para el Descriptivo de Puestos. Análisis de los Requerimientos del Entorno Social del Puesto de Trabajo. Análisis de Competencias Conductuales requeridas para el Puesto de Trabajo. Definición del Perfil Motivacional Idóneo para el Puesto de Trabajo.

### Planificación de una Búsqueda y Selección

Pasos para un proceso de selección. Elección de métodos y canales de búsqueda según el nivel de la selección a realizar. Pasos del proceso de selección a cargo del Area de RR.HH. El anuncio. Cómo planificar un proceso de selección. Reclutamiento de Personas. Investigación Interna y Externa. Medios de Reclutamiento. El Uso de Internet para publicaciones laborales. Selección del Postulante.

### Selección de Personal

Concepto de Selección de Personal. Bases para la Selección de Personas: Recolección de información acerca del Perfil del Puesto y del Candidato. Entrevista de Selección. Pruebas de conocimiento o capacidad. Selección de Currículum Vitae. Planeamiento y Desarrollo de Entrevista Focalizada. Información Mínima que se deriva de Entrevista Focalizada.

### Métodos de Evaluación

Aplicación de Pruebas Psicológicas Individuales y Grupales. Aplicación de Pruebas de Conocimientos Técnicos y Pruebas Situacionales. Assessment Centre Method. Introducción y Aspectos Generales. Detección y Desarrollo del Potencial. Noción de Potencial. Métodos Tradicionales de Identificación de Potencial. Relación del Assessment Center con la Gestión de Recursos Humanos. Entrevistas Avanzadas y en Profundidad. Análisis Profundo de Competencias Conductuales y Laborales.

Preparación de la candidatura final. Redacción del Informe Final.

### Negociación, Oferta e Incorporación del Postulante

La negociación en un proceso de selección. La importancia de tener una alternativa. Quién negocia? La oferta por escrito. Referencias laborales. Trámites de admisión. Inducción. La entrevista de salida. Concepto. Finalidad. Etapa de Integración con el Área de Capacitación. Evaluación y control de los resultados. Comunicación y ética durante un proceso de selección. Relación con desempleados, no ingresantes y consultoras. Negociar una Entrevista de Trabajo.

### Bibliografía Unidad 2

1. Ansorena Cao Alvaro de, "15 Pasos para la Selección de Personal con Éxito-Métodos e Instrumentos", Paidós 1996.
2. Alles, Martha, "Dirección Estratégica de Recursos Humanos-Gestión por Competencias-Casos", Cap.3, Relevamiento de Perfil por Competencias, Granica 2005
3. Alles, Martha, "Selección por Competencias", Cap. 5. Planificación de una Selección. Granica, 2012.
4. Alles Martha, "Dirección Estratégica de Recursos Humanos-Gestión por Competencias-Casos", Cap. 4, Registro de la Entrevista por Competencias, Granica 2005.
5. Alles, Martha, "Dirección Estratégica de Recursos Humanos-Gestión por Competencias-Casos", Cap.5, Incorporación de candidatos. Negociación, Oferta y Comunicación a los descartados. Granica 2005.
6. Alles, Martha, "Selección por Competencias", Cap.8 Negociación, Oferta e Incorporación. Granica, 2012.
7. Alles, M., "Selección por Competencias", Cap.9 Comunicación y Etica durante un proceso de Selección, Granica, 2012.
8. Guido Stein, "Negociar una Entrevista de Trabajo". Harvard Deusto

9. Roger Fisher, William Ury y Bruce Patton, "Sí, de Acuerdo. Síntesis"

### Unidad 3: Índices de Control de Gestión en un Proceso de Selección. La importancia de la RSE y el Empleo

El Rol del especialista en Empleos o Selección en relación el enfoque estratégico. Qué lugar debe ocupar el área de Empleos en la estructura del sector de RRHH. Un Enfoque de Costos. Por qué y para qué los Indicadores de Gestión. Indicadores de control de gestión aplicables al área de Empleos. Costo por Empleado, Costo por fuente de reclutamiento, Tiempo de respuesta, Tiempos para cubrir el puesto, Tiempos para comenzar, Grado de aceptación de ofertas, Grado de satisfacción del cliente interno o externo. Una reflexión final sobre indicadores. Anexo: Indicadores utilizados en el ámbito de las organizaciones en relación con los procesos de selección.

Definición de la RSE. Claves de la RSE. Una nueva Cultura. Marketing 3.0. La RSE requiere coherencia con los valores. Marketing Social Empresarial. El aporte del Marketing Social y la sostenibilidad. Una aproximación a la Responsabilidad Social Empresaria en Argentina. Un marco institucional e internacional: el Pacto Global. El Pacto Global en Argentina. Caracterización de la intervención social de las empresas.

#### Bibliografía Unidad 3

1) Martha Alles, "Selección por Competencias", Cap.10 Aplicación de Índices de Control de Gestión en un Proceso de Selección, 2012

2) Mendive Eber Daniel, "Marketing Social, Sociotecnica para el bienestar e instrumento de RSE, Cap. 2

3) Cafiero Mariana Belén, "Una aproximación a la Responsabilidad Social Empresaria en la Argentina", 2010

### Unidad 4: Herramientas Utilizadas en el Proceso de Selección. Liderazgo en Selección de Candidatos

La Evaluación Psicológica en Selección de Personal.

Evaluación Psicológica en el ámbito laboral. Perfiles más frecuentes y Técnicas más utilizadas. Ámbitos de aplicación y encuadre profesional. Diferencias conceptuales entre competencias, capacidades y habilidades. Variables más frecuentemente evaluadas. Técnicas más utilizadas en evaluaciones psicolaborales.

Comunicación Verbal y no Verbal del Postulante en la Entrevista

El Lenguaje del Cuerpo: Los Territorios y Zonas. Los Gestos con las Palmas y los Brazos. Las Manos en la cara. Los Brazos y Piernas defienden. Otros Gestos y Actitudes Comunes. Las Técnicas de Inclusión y Exclusión.

Aplicación de la Grafología en Selección de Personal

Qué es la Grafología? Introducción. Terminología Básica. Espacios y su simbolismo. Zonas grafológicas. Tipos de escritura. Formas: Ejecución y Coligamento. Tamaño de la escritura. Lo que un buscador de empleo debe saber sobre grafología. Rasgos. Espacios. Márgenes. Velocidad. Remate y signos de puntuación. Firma.

La Inteligencia Emocional

Introducción. Qué es la inteligencia emocional. Nuevo concepto en Selección de Personal. Conocimiento de uno mismo. Gestión del humor. Motivación de uno mismo. Control del impulso. Apertura a los demás: Empatía. Simple autoevaluación de inteligencia emocional. La inteligencia emocional y la eficacia organizativa. La inteligencia emocional, temas en la creación de paradigmas. IE grupal y su influencia en la efectividad del grupo.

Aspectos del Liderazgo en Selección

El poder de la inteligencia emocional. El liderazgo primal. El Liderazgo Resonante y Disonante. Características del liderazgo resonante y discordante. En qué se basan ambos liderazgos?. Otras Tipologías de liderazgo consideradas en selección de personal.

## Bibliografía Unidad 4

1. Albajari, V.y Mames, S., “La Evaluación Psicológica en Selección de Personal - Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas”; Paidós (2005)
2. Allan Peace, “El Lenguaje del Cuerpo”. Editorial Planeta, 1994
3. Peace Allan y Bárbara, “El Lenguaje del Cuerpo” Editorial Amat, 2006 BIBLIOGRAFIA BLOG
4. Andrea Minervini, “Curso de Grafología- Somos lo que escribimos”. Latinoamericana Editora, 2007.
5. Cherniss, C. (2001). LA inteligencia emocional y la eficacia organizativa. En D. Goleman & C. Cherniss. *Inteligencia Emocional n el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones* (pp. 35-46). Barcelona: Kairós.
6. Goleman, D. (2001). *Inteligencia emocional*. En D. Goleman & C. Cherniss. *Inteligencia Emocional en el trabajo: Cómo Seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. (pp. 47-62). Barcelona: Kairós.
7. Urch Druskat, V & Wolff, S. (2001). *Inteligencia emocional grupal y su influencia en la efectividad del grupo*. En D. Goleman & C. Cherniss. *Inteligencia Emocional en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. (pp. 203-230). Barcelona: Kairós.
8. Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie Mckee, "El Líder Resonante crea más", Editorial Sudamericana, 2008
9. María Esther Antezana, "Lider Resonante Vs. Lider Disontante", Revista Divulgación Procurar Recursos N° 45 y 46, 2009

## Unidad 5: Nuevas Modalidades Aplicadas al Trabajo, Social Media y Sistemas de Evaluación Digitalizada de Personas.

Surgimiento de nuevas modalidades de trabajo en la economía digital. ¿Qué es la economía de plataformas? Caracterización y tipologías de la economía de plataformas. Una aproximación al alcance del fenómeno a nivel global. El caso de Argentina: plataformas presentes en el país. Relaciones laborales predominantes en la economía de plataformas. Las condiciones laborales de los trabajadores en el marco de las plataformas.

Nueva Ley 27555 de Teletrabajo. Antecedentes de Teletrabajo.

Social Media y Selección de Personas. Atracción 2.0; 3.0 y 4.0. Reclutamiento 2.0, 3.0 4.0. Headhunting 2.0, 3.0 y 4.0.

Social media una nueva forma de estar en contacto con el mercado. Conectividad e inmediatez. Información disponible y selección de personas. Atracción 2.0., 3.0 y 4.0. Reclutamiento de personas antes del social media. Reclutamiento 2.0. Información en la red vs. Antecedentes laborales.

Primera selección y social media. Las redes sociales ofrecen servicios de reclutamiento. Headhunting y Headhunting 2,0, 3.0 4.0. Otras aplicaciones. Confirmación de información previa al ingreso. Atracción y Reclutamiento 3.0 y 4.0: Reclutamiento Móvil, la nueva forma de reclutar. Beneficios del Reclutamiento Móvil.

Evaluación Digitalizada de Candidatos.

Oferta de evaluaciones digitalizadas para empresas y consultoras. Conceptos sobre la Aplicación Sistemas digitalizados HOGAN. Sistemas digitalizados DISC. Sistemas digitalizados PDA.

## Bibliografía Unidad

1. Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una App en Argentina?*. (pp 13-39) CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, 2019.
2. Ley 27555 de Teletrabajo

3. Martha Alles, "Social Media y Recursos Humanos" Cap.6 Social Media y Selección de Personas. Reclutamiento 2.0 y Headhunting 2.0, Granica 2012
4. E-Book, Talent Clue, Reclutamiento 3.0: Reclutamiento Móvil, la nueva forma de reclutar
5. Trabajo de Investigación: Sistemas Digitalizados de Evaluación Recursos Humanos. HOGAN/DISC/PDA, 2012.
6. Catalano, Ana; "Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento"; OIT 2018.

#### **Unidad 6: Trabajo y Empleo desde la perspectiva de Género.**

División sexual del trabajo. Relaciones de género. Organización de la familia y estrategias de acumulación de capital. El trabajo: una mirada jurídica. Trabajo doméstico, trabajo no remunerado.

Políticas y prácticas para desarrollar una cultura organizacional abierta a la diversidad sexual. Se comparten las prácticas que se debieran llevar a cabo para asegurar la equidad durante todo el ciclo de vida del empleado LGBTIQ. Atracción de talentos. Procesos de selección. Proceso de inducción. Desarrollo de carrera. Permanencia y generación de compromiso. Fin de la relación laboral. Monitoreo.

Glosario con conceptos utilizados en cuestiones de género: Diversidad de género. Identidad de género. Roles de género. Patriarcado. Género y poder. Desigualdad de género. Perspectiva de Género.

Estadísticas y brechas de género en el mercado de trabajo. Las brechas de género en el mundo, en la región y en la Argentina. Mujeres en el mercado de trabajo. Mujeres en puestos de decisión.

#### **Bibliografía Unidad 6**

1. Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema. (pp 12-22). Buenos Aires. Dunken.
2. R.E.D. de empresas por la diversidad, Escuela de Negocios, Universidad Torcuato Di Tella. (2016). Hacia el cambio cultural. (pp 40-48) Ciudad de Buenos Aires. Autor.
3. R.E.D. de empresas por la diversidad, Escuela de Negocios, Universidad Torcuato Di Tella. (2017). Guía de género para empresas: hacia la paridad. (pp 12-28) Ciudad de Buenos Aires. Autor.

#### **Unidad 7: Incorporación de jóvenes profesionales al mundo laboral; su paso previo por becas y pasantías. Incertidumbres, posibilidades, competencias**

Integrando Jóvenes profesionales a la organización: Los programas de jóvenes profesionales y el sistema de recursos humanos. Profesionales Jóvenes: competencias requeridas. Necesidades. Objetivos. Campos de formación. Residencias. Tutorías.

Incertidumbres de los Jóvenes Profesionales. Dificultades de la empresa y de los jóvenes en la integración de las partes (educación – trabajo). Conceptualización de Pasantías y otras formas vinculadas a educación trabajo.

Pasantías y trabajo informal. Modelos de Convenios de Pasantías y Prácticas Laborales. Reglamento de Becas. Avisos de pasantes. Leyes que las regulan. Otras formas de empleo. Trabajo por proyectos. Trabajo en Equipos. Los equipos y nuevas necesidades. Equipos, empowerment y aprendizaje.

#### **Bibliografía Unidad 7**

1. Ernesto Gore, "La Educación en la Empresa-Aprendiendo en contextos organizativos". Cap. 12-"Integrando profesionales jóvenes a la organización. Ediciones Granica. Argentina.
2. Ernesto Gore, "La Educación en la Empresa-Aprendiendo en contextos organizativos" Cap. 13-"Trabajo en Equipos". Ediciones Granica. Argentina.

[En blog de Cátedra.](#)



- 1. Nueva Ley de pasantías N° 26427.
- 2. Reglamentación de la Ley de Pasantías
- 3. Pasantías en el secundario vs. trabajo informal - Hilma Ré
- 4. Modelos de convenios: Pasantías y Prácticas laborales.
- 5. Modelo de reglamento de becas.
- 6. Modelo de avisos solicitando pasantes.
- 7. Preguntas frecuentes Jóvenes profesionales CABA