Facultad de Ciencias Sociales

Nombre de la asignatura: **FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

Carrera RELACIONES LABORALES

catedrafyc@gmail.com

Año 2022 – 1er. Cuatrimestre

Integrantes de la catedra

Mg. Rubén LUCERO	Profesor Titular
Lic. María E. ANTEZANA	Profesora Adjunta
Lic. Héctor PELECANACHIS	Profesor Adjunto
Lic. Melina CASTELLANO	Prof. Jefa de Trabajos Prácticos
Esp. Natalia BASANTA	Prof. Jefa de Trabajos Prácticos
Lic. Ana COSENTINO	Prof. Ayudante
Lic. Romina FLEITA	Prof. Ayudante

OBJETIVOS GENERALES

- Propiciar el pensamiento crítico en torno a los cambios en el mundo del trabajo y sus efectos sobre los sistemas educativos, en particular sobre la formación para el trabajo.
- Propiciar el reconcomiendo de los efectos de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, su impacto sobre los empleos, los cambios en los mercados de trabajo, las nuevas demandas de calificación y las consecuencias sobre los sectores vulnerables. (Género y juventud)
- Reconocer a la formación para el trabajo como un aspecto fundamental de las relaciones laborales.
- Conocer las principales características de los sistemas de formación y capacitación públicos y privados.

NUESTRAS EXPECTATIVAS SON:

- Que los alumnos reconozcan las principales características de la relación entre el trabajo y la formación.
- Que los alumnos puedan interpretar adecuadamente la evolución socio - histórica e institucional de la relación entre el trabajo, la formación y los sistemas productivos en la Argentina.
- Que los alumnos reconozcan la importancia y el funcionamiento de los sistemas institucionales de la formación laboral, públicos, privados, nacionales e internacionales.
- Que los alumnos reconozcan las principales características de la formación profesional y la formación sindical y su funcionamiento en el marco de las convenciones colectivas de trabajo.

- Que los alumnos reconozcan e identifiquen el cambio de paradigma técnico – organizacional, el surgimiento del concepto de competencia, los nuevos puestos de trabajo y las nuevas ocupaciones.
- Que los alumnos reconozcan las principales características de la gestión de las organizaciones por competencias.
- Que los alumnos identifiquen las características y la aplicación de las normas nacionales e internacionales en la gestión de recursos humanos (IRAM - ISO)
- Que los alumnos reconozcan las características de las relaciones de las organizaciones con el entorno.
- Que los alumnos identifiquen los procesos de formación y aprendizaje en las organizaciones como componentes de las relaciones laborales.
- Que los alumnos identifiquen la gestión y formación por competencias y las normas de calidad sobre competencia laboral.
- Que los alumnos conozcan los principales aspectos técnicos y las herramientas fundamentales de los sistemas de formación y capacitación.
- Que los alumnos conozcan las características e identifiquen las problemáticas específicas de la formación y la capacitación en relación con distintos tipos de empresas y organizaciones: Pymes, Empresas Familiares, tercerización de las Pymes con las grandes empresas.
- Que los alumnos conozcan las principales aplicaciones que aportan las tecnologías digitales en los procesos de formación y capacitación en las organizaciones.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

La propuesta curricular de la catedra promueve permanentemente una actitud crítica y un intercambio de ideas con los alumnos/as.
Será condición fundamental la lectura comprensiva de todo el material bibliográfico, el análisis y la reflexión de los temas propuestos en las unidades temáticas.
Se trabajará con guías de estudio para cada unidad.
Se utilizarán recursos audiovisuales.
En las instancias evaluatorias se requerirá a los alumnos la integración de contenidos y relaciones entre los conceptos desarrollados a lo largo del curso.

CRITERIOS DE EVALUACION Y ACREDITACION

El equipo docente basa el criterio de evaluación en tanto se pueda reconocer fehacientemente que los alumnos/as han leído y se han apropiado de los principales conceptos de la bibliografía obligatoria, tanto en la elaboración del trabajo practico como en las instancias de examen.

Los criterios de acreditación establecidos son:

1. Regularidad de la asignatura: se alcanza con la aprobación de **un (1) examen parcial integrador y de un trabajo práctico de carácter grupal**
2. Promoción directa de la asignatura: se alcanza con una calificación mínima **de 7 (siete) puntos** en cada una de las instancias referidas precedentemente. (No promedio)
3. Presentación oral del trabajo práctico grupal en tiempo y forma de acuerdo a las pautas establecidas por la cátedra y su cronograma.

Los alumnos que no hayan registrado asistencia a la instancia de examen escrito no **podrán acreditar ni la presentación ni la defensa del trabajo práctico**.

4. Examen final oral: Para los alumnos que no hayan obtenido la promoción directa conforme el criterio establecido en el punto 2. En tales circunstancias se tomará en

cuenta la evaluación y la acreditación logradas por cada alumno en la regularización de la materia.

5. Alumnos libres: los alumnos que se presenten a rendir el examen final en condición de libres tendrán dos instancias de evaluación, una escrita y una oral, en donde se evaluará la totalidad del programa vigente. Asimismo deberán realizar un trabajo monográfico individual en las condiciones que la cátedra determine en cada caso.
No podrán presentarse en condición de libre los alumnos que hayan cursado la asignatura en el cuatrimestre inmediatamente anterior al llamado.

PROGRAMA Y BIBLIOGRAFIA

UNIDAD 1
Introducción. Relaciones Laborales, Formación y Capacitación. Conceptos, antecedentes y evolución histórica.
Aprendizaje permanente y formación permanente. La educación en los adultos. Educación formal, no formal e informal.
Las dimensiones de la formación y la capacitación para el trabajo: Educación técnico-profesional. Capacitación.

Bibliografía Obligatoria para la Unidad 1

OEI "Aprendizaje a lo largo de la vida" Centro de Altos Estudios Universitarios, OEI – Argentina, 2017
IBARROLA, María de "Dilemas de una nueva prioridad a la educación-técnico profesional en América Latina. Un debate necesario." Organización de los Estados Americanos. La educ@cion. Revista digital N° 144. Diciembre, 2010.
IBARROLA, María de ¿Qué formación para el trabajo en la educación secundaria y terciaria? Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV), México.2004
LUCERO, Rubén "Formación para el trabajo" Programa Relaciones Laborales y Formación. FCS – UNLZ. Mimeo, 2010.
LUCERO, Rubén "El vinculo educación - Trabajo. Un recorrido sobre la transformación de la estructura productiva argentina". Capítulo 2. Perón. Desarrollo y un modelo de formación para el trabajo. (1943-1958). Ed. Aulas y Andamios
UNESCO, Apunte de Cátedra "Educación Formal, No formal e Informal" (Sobre material de SHIGERU AOYAGI **-** Jefe de la sección de Alfabetización y Educación no formal de la UNESCO)

Bibliografía complementaria para la Unidad 1.
GALLART, María Antonia "La escuela técnica industrial en Argentina: ¿un modelo para armar? Cap. 1. La escuela técnica y sus raíces. CINTERFOR/OIT. 2005
INET "Demanda de capacidades 2020. Análisis de la demanda de capacidades laborales en la Argentina" 2016

UNIDAD 2
Los cambios de paradigma técnico - organizacional y sus efectos sobre la formación y la capacitación. De las calificaciones a las competencias. La teoría del capital humano y las teorías del desarrollo. Formación, capacitación y mercados de trabajo. El trabajo del futuro. Desafíos de la formación en el siglo XXI.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 2

CORIAT, Benjamín "Los desafíos de la competitividad" Capitulo 2. Oficina de publicaciones UBA. 1997

DE MOURA CASTRO, Claudio. "Construir puentes entre la educación y la producción". Cap. IV.3. En: Formación profesional en el cambio de siglo, CINTERFOR/OIT. 2002

LUCERO, Rubén "La teoría del capital humano". Programa Relaciones Laborales y Formación. FCS – UNLZ. Mimeo, 2014.

MONTEIRO LEITE, Elenice "La calificación en el nuevo paradigma". En: El rescate de la calificación. Parte 1. CINTERFOR/OIT. Montevideo, 1996.

NOVICK, Marta "El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión". CAP. I - III –V. Serie Políticas Sociales. CEPAL/NACIONES UNIDAS, 2018.

OIT. "Recomendación Nº 195 sobre el desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje" Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2004.

Bibliografía complementaria para la Unidad 2

CETyD – UNSAM "El mercado laboral argentino en perspectiva global una mirada de conjunto sobre el impacto de la pandemia". Documento. Escuela IDAES | UNSAM, 2021

Molina, Mariela; Benítez, Natalia; Ernst, Christoph "Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina" Serie Documentos de trabajo. OIT, 2018

OIT/Cinterfor NOTAS "Estrategias de anticipación de las necesidades formativas frente a las brechas de competencias", enero, 2016

UNIDAD 3

Las competencias laborales. Conceptos. Identificación de competencias. Aplicaciones en una organización.

La certificación de competencias laborales. Rol del Estado (MTESS) y los actores sectoriales. Sistema Nacional de Certificación de Competencias y Formación Continua

Bibliografía obligatoria para la Unidad 3

MTESS "El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales". Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Secretaria de Empleo.

MTESS "Certificación de competencias. Armador de Taller (Ajuste y montaje)" Secretaria de Empleo.

MTESS "Formación basada en competencias**.** Armador de Taller avanzado. Diseño curricular. Nivel avanzado". Secretaria de Empleo.

PELECANACHIS, Héctor "Las competencias laborales y el desarrollo de recursos humanos" Parte I. Texto de catedra, Edición 2017.

VARGAS ZUÑIGA, **Fernando** "La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación" Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015(en PDF)

Bibliografía complementaria para la Unidad 3

VARGAS ZUÑIGA, **Fernando** "40 preguntas sobre competencia laboral" Montevideo. Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015

UNIDAD 4
Sistemas e Instituciones de Formación para el trabajo.

Antecedentes. Políticas de formación profesional. Educación técnico-profesional. Marco legal. Red de instituciones de formación. Formación sectorial. Sindicalismo y formación profesional. Antecedentes y evolución institucional. Dialogo Social y formación profesional. La formación profesional y la capacitación en los convenios colectivos de trabajo. Los desafíos post COVID-19.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 4

CGT – OIT/CINTERFOR "Dialogo social en el contexto actual - Formación Profesional y Relaciones Laborales - Políticas de formación impulsadas por la CGT. (impreso)
CASANOVA, Fernando "Formación Profesional y Relaciones Laborales" (págs. 19-35) Cinterfor/OIT. 2003.
FUNDACIÓN UOCRA "Evolución de la Formación Profesional en la normativa laboral y educativa" Foro Sindical.
LEY 26.058/2005 "De educación técnico - profesional"
LUCERO Ruben, CASTELLANO Melina, FLEITA, Romina: "La transformación del mundo del trabajo en el siglo XXI. El impacto en los Convenios Colectivos de Trabajo y su actualización". Informe final de investigación 2020-2021. Repositorio, Secr5etaria de Investigaciones FCS_UNLZ, 2022
VARGAS, Fernando "Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19"

Bibliografía complementaria para la Unidad 4
DGCE "Manual para el formador de instructores – Unidad 1. La formación profesional"
GALLART, María Antonia "La escuela técnica industrial en Argentina: ¿un modelo para armar? Cap. 1. La escuela técnica y sus raíces. CINTERFOR/OIT. 2005

UNIDAD 5
Desarrollo de Recursos Humanos por competencias. Definición y aplicaciones en las organizaciones. Evaluación de Desempeño. Modelos, utilidades y aplicaciones. Evaluación de potencial. Planes de carrera.
Los sistemas de Calidad. Normas y procedimientos. La capacitación en el marco de la Norma ISO 9001:2015 Coordinación, implementación y seguimiento. Registro, informes y estadísticas. Auditorias. Compatibilidad con las Normas ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018. Sistema de Gestión Ambiental (Norma ISO 14001:2015) Sistemas de Gestión para la Seguridad y Salud Ocupacional. ISO 45001:2018.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 5

ALLES, Martha "Gestión por Competencias, el diccionario. Capítulo: La gestión de Recursos Humanos por Competencias. Editorial Granica Edición 2003
ALLES, Martha "Desempeño por competencias. Evaluación de 360º". Capítulo 1. Editorial Granica.
ALLES Martha "Desarrollo de Talentos por competencias". Resumen. Capítulo 4.
HAY GROUP "Potencial, ¿para qué?", Hay Group. 2013
PELECANACHIS, Héctor "Las competencias laborales y el desarrollo de recursos humanos" Parte II. Texto de catedra. Edición, 2017.
PELECANACHIS, Héctor. "Sistemas de Gestión" Texto de catedra. Edición 2021
Normas Internacionales /Nacionales

Norma ISO 9001: 2015
Norma ISO 14.001: 2015
Norma ISO 45.001: 2018

UNIDAD 6

Las herramientas del proceso de capacitación:

Concepto y alcances. Determinación de necesidades de capacitación. El circuito de capacitación. Elementos organizacionales. Planificación y logística de la capacitación. Diseño de los programas de capacitación. El control de los resultados de la capacitación. El presupuesto de capacitación. Principales técnicas de capacitación. Los métodos activos. Las técnicas de simulación y discusión. Introducción al análisis de casos. El Coaching. Conceptos Básicos. El papel del Coach en las organizaciones y la vida. Resiliencia.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 6

ALLES, Martha "Un Plan de Formación. Caso Banco de Salamanca" Cap.8 En: Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias". Ediciones Granica, 2004.

BLAKE, Oscar "Origen, detección y análisis de las Necesidades de Capacitación"; Capítulos 1, 2, 3 y 4. Ediciones Macchi, 2006.

BLAKE, Oscar "Diseño Educativo. Un camino para responder a las necesidades de formación", Capítulos 1, 2, y 5. Ediciones Macchi ,2001.

LÓPEZ CABALLERO, Alfonso "Iniciación al Análisis de Casos. Una metodología activa de aprendizaje en grupos". Introducción al Método. Ediciones Mensajero S.A. Bilbao, 1997.

OLAZ CAPITAN, Ángel "Desarrollo metodológico de un Assessment Center basado en un sistema de gestión por competencias" Universidad de Murcia, 2011

SIMPSON, María; "Resiliencia Sociocultural, del yo puedo al nosotros podemos", Editorial Bonum 2010

SIMPSON, María "Resiliencia: Primera aproximación. Capítulo 1". "Adversidades y recursos. Dentro de la teoría". Capítulo 2. En: Resiliencia en el Aula, un camino posible", Editorial Bonum, 2008.

TORRES, **Geli Pautt** "Assessment Center Una Metodología para evaluar directivos", Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, Volumen 1, Número 3, 2014,

Universidad EAFIT "Conceptos básicos del Coaching". Boletín Informativo Nº 13. Colombia, 2018.

UNIDAD 7

Capacitación y profesionalización en las organizaciones

Características y particularidades de las empresas familiares y de las organizaciones de la sociedad civil. Profesionalización y capacitación. Sistemas de apoyo a las pymes.

Contexto laboral actual y entornos VICA. Nuevo rol del profesional de RRHH

Bibliografía obligatoria para la Unidad 7

DE PIERO, Sergio (2007) "La Capacitación en las organizaciones de la sociedad civil. Reflexiones desde el caso argentino" Capítulos: **3** "La demanda de capacitación" y **5** "Tensiones en los procesos de capacitación" Dialnet

DODERO, Santiago "Secreto para resolver conflictos en la empresa familiar" (2018) Capítulos: 1: "la particularidad de la empresa familiar, "entender a la

familia como sistema"; 2: "porqué se dan los conflictos en la empresa familiar"; 4: "el secreto para resolver los conflictos", "el modelo del iceberg". Editorial El Ateneo.
MINISTERIO DE PRODUCCIÓN. "Programa de Capacitación PYME".
RUEDA GALVIS, J. F. (2011) **"**La profesionalización, elemento clave del éxito de la empresa familiar." Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 15, núm. 1, enero-junio, 2011 Universidad Nacional de Misiones, Argentina
VILLARROEL, T. D. G., TROILO, F. (2021). "Incorporación del rol de Human Resources Business Partner (HRBP) en una de las principales distribuidoras de gas en Argentina" (No. 786). Serie Documentos de Trabajo. (Páginas 6 a 21)

UNIDAD 8
Formación y capacitación: Perspectivas de una nueva agenda
Surgimiento de nuevas modalidades de trabajo en la economía digital y la sociedad del conocimiento. Relaciones laborales predominantes en la economía de plataformas. Teletrabajo. Economía del conocimiento y capacitación.
Género y trabajos de cuidado. Perspectiva de género como eje transversal de capacitación.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 8
Anexo a Resolución 208/2021 Argentina Programa
CARMONA, R. [Et al.] (2021) **"**Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia" Coord. Osvaldo Battistini; Rodrigo Carmona. - 1a ed. - Universidad Nacional de General Sarmiento. (Páginas 41 a 54)
NEFFA, Julio "Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo" Praxis Psy, 2021. (desde Punto V)
Convenio 190 OIT Artículos 1, 4 y 9.
Ley 27580 Ratificación Convenio 190 Argentina
Ley Micaela (27499)
Ley de Teletrabajo (27555)
Ley de Economía del Conocimiento (27570) Hasta artículo 7
RODRIGUEZ ENRIQUEZ, Corina "El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado"; Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado", Equipo Latinoamericano de Justicia y Género; 2014.
SUCARRAT, M. J., BRACCO CORRADI, C., ARAGOITIA, J. M., GIORDANO, N. (2017) "Guía de género para empresas. Hacia la paridad." Red de empresas por la diversidad. Universidad Torcuato Di Tella. (Páginas 48 a 69 y 82 a 84)

UNIDAD 9
Formación y capacitación en entornos virtuales
Educación Digital. ¿Qué es? Historia y desarrollo. La teoría de Sistemas aplicada a Educación. Políticas y Perspectivas futuras de la Educación Digital. Usos y Aplicaciones de la Educación Digital. Educación Digital en Empresas, Universidades y Personalizada. Hacia un Sistema de Educación Digital.
Educación a Distancia y Virtual: Calidad, disrupción, aprendizaje adaptativo y móvil.
Nueva era de la colaboración. Creación de Wikis, Blogs, Microblogs y comunicación instantánea. Niveles de participación o colaboración en social media para recursos humanos. Inclusión de Social Media en el Plan de capacitación.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 9

ALLES, Martha, “Social Media y Recursos Humanos”. Capítulos 9 y 10. Editorial Granica, 2012.

GARCIA ARETIO, Lorenzo “Educación a distancia y Virtual: Calidad, disrupción, aprendizajes adaptativo y móvil” RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 2017.

NÚÑEZ ALVAREZ, Andrés, “La Educación Digital”. Congreso Internacional de Tecnología Educación Digital Desarrollo Sostenible