

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

Carrera RELACIONES LABORALES

catedrafyc@gmail.com

Año 2025

Integrantes de la cátedra

Mg. Rubén LUCERO	Profesor Titular
Lic. Héctor PELECANACHIS	Profesor Adjunto
Lic. Javier UGALDE	Profesor Adjunto
Lic. Melina CASTELLANO	Prof. Jefa de Trabajos Prácticos
Lic. Ana COSENTINO	Prof. Ayudante
Lic. Romina FLEITA	Prof. Ayudante
Lic. Ana Paula BAK	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, Juventudes, Nuevos Sujetos Laborales, Medio Ambiente)
- Reconocer a la formación para el trabajo como un aspecto transversal en las relaciones laborales.
- Conocer las principales características de los sistemas institucionales de formación y capacitación públicos y privados.
- Reconocer los desafíos de la era digital y su impacto sobre la formación y la capacitación.

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 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 características de las relaciones de las organizaciones con el entorno.
- 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 identifiquen la gestión y formación por competencias y las normas de calidad sobre competencia laboral.
- Que los alumnos conozcan las principales aplicaciones que aportan las tecnologías digitales en los procesos de formación y capacitación en las organizaciones.
- Que los alumnos identifiquen el impacto de las transiciones entre nativos e inmigrantes digitales a partir de los cambios provocados por las tecnologías 4.0.
- Que los alumnos identifiquen los procesos de formación y aprendizaje en las organizaciones como componentes de las relaciones laborales.
- Que los alumnos identifiquen el sistema institucional vigente de formación para el trabajo y sus principales normativas.
- 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 conozcan las características e identifiquen las problemáticas específicas de la formación y la capacitación en relación con distintos tipos de empresas, organizaciones y nuevos sujetos laborales: Pymes, Empresas Familiares, Genero y Diversidades, Medio Ambiente.
- Que los alumnos conozcan los principales aspectos técnicos y las herramientas fundamentales de los sistemas de formación y capacitación.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

La propuesta curricular de la cátedra 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 práctico 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.
3. Presentación oral del trabajo práctico grupal en tiempo y forma de acuerdo a las pautas establecidas por la cátedra y su cronograma.
4. Los alumnos que no hayan registrado asistencia a las instancias de examen escrito **no podrán acreditar ni la presentación ni la defensa del trabajo práctico.**
5. 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.

6. 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 conforme el procedimiento establecido para esta instancia.

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. Relaciones Laborales y Formación para el trabajo. Aprendizaje y competencias a lo largo de la vida. La educación en los adultos. Educación formal, no formal e informal. Conceptos y aplicaciones.

Las dimensiones institucionales de la formación y la capacitación para el trabajo.

Bibliografía Obligatoria para la Unidad 1

CASANOVA, Fernando "Formación Profesional y Relaciones Laborales" Cinterfor/OIT. 2003.

GALLART, María Antonia "La escuela técnica industrial en Argentina: ¿un modelo para armar? Cap. 1. La escuela técnica y sus raíces. CINTERFOR/OIT. 2005

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 vínculo 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

OEI "Aprendizaje a lo largo de la vida" Centro de Altos Estudios Universitarios, OEI – Argentina, 2017

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

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) "Panorama Social de América Latina y el Caribe. La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible". Capítulo II. Santiago, 2022.

INET "Demanda de capacidades 2020. Análisis de la demanda de capacidades laborales en la Argentina" 2016

TEDESCO, Juan Carlos "Educación y Sociedad en la Argentina" Capítulos 2 Ediciones Solar 1986.

UNIDAD 2

Los cambios de paradigma técnico - organizacional y sus efectos sobre la formación y la capacitación. De las calificaciones a las competencias. Principales corrientes conceptuales. Formación, capacitación y mercados de trabajo. Prospectiva y anticipación de las demandas de formación y capacitación. Nuevos escenarios del trabajo. Perspectivas y desafíos de la formación en el siglo XXI.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 2

CORIAT, Benjamín “Los desafíos de la competitividad” Capítulo 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

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

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 N° 195 sobre el desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje” Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2004.

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

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

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

UNIDAD 3

Las competencias laborales. Conceptos. Identificación de competencias. Aplicaciones en las organizaciones.

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. Secretaría de Empleo.

MTESS “Certificación de competencias. Armador de Taller (Ajuste y montaje)” Secretaría de Empleo.

MTESS “Formación basada en competencias. Armador de Taller avanzado. Diseño curricular. Nivel avanzado”. Secretaría de Empleo.

PELECANACHIS, Héctor “Las competencias laborales y el desarrollo de recursos humanos” Parte I. Texto de cátedra, 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)

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

UNIDAD 4

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. Auditorías. 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 4

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 360”. 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 cátedra. Edición, 2017.

PELECANACHIS, Héctor. “Sistemas de Gestión” Texto de cátedra. Edición 2021

Normas Internacionales /Nacionales

Norma ISO 9001: 2015

Norma ISO 14.001: 2015

Norma ISO 45.001: 2018

UNIDAD 5

Formación, Capacitación y Desarrollo Organizacional.

De la teoría a la práctica, Casos y aplicaciones en los procesos de formación y capacitación. Estrategias, planificación y logística. El análisis organizacional como herramienta. Diseño de trayectos formativos. Otras herramientas aplicadas en los procesos de formación y capacitación. (Técnicas, Coaching en las organizaciones, Resiliencia). Presupuesto de Capacitación.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 5

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.

MAIEDAH, Jalil Najj. "Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo". Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2018.

OLAZ CAPITAN, Ángel "Desarrollo metodológico de un Assessment Center basado en un sistema de gestión por competencias" Universidad de Murcia, 201.

PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN. Material de cátedra.

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 N° 13. Colombia, 2018.

UNIDAD 6

Sistemas e Instituciones de Formación para el trabajo.

Marco normativo de la formación profesional en Argentina. El sistema de Educación técnico-profesional en Argentina. Red de instituciones de formación. Formación Profesional y Formación sectorial. Sindicalismo y formación profesional. Dialogo Social y formación profesional. La formación profesional y la capacitación en los convenios colectivos de trabajo. Formación de formadores.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 6

FUNDACIÓN UOCRA "Evolución de la Formación Profesional en la normativa laboral y educativa" Foro Sindical.

Ley 26.058/2005 "De Educación técnico - profesional"

Ley 24.576/95 "Formación Profesional - Modificación de la LCT"

CGT – OIT/CINTERFOR "Dialogo social en el contexto actual - Formación Profesional y Relaciones Laborales - Políticas de formación impulsadas por la CGT. (impreso)

VARGAS, Fernando "Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19"

LUCERO Rubén, 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, Secretaria de Investigaciones FCS_UNLZ, 2022

MONTANARO, Laura "Formación Profesional y Negociación Colectiva" Cap 6. La Formación Profesional, el Diálogo Social y la Negociación Colectiva. Aulas y Andamios Editora, 2009.

DGCE "Manual para el formador de instructores – Unidad 1. La formación profesional"

Bibliografía complementaria para la Unidad 6

GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2019). Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales: retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, número extraordinario 2019, 147-182.

Resolución del CONSEJO FEDERAL DE EDUCACION 115/2010 "Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la Educación Técnico Profesional"

Anexo Resolución 115/2010

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. Contexto laboral actual y entornos VICA. Nuevo rol del profesional de RRHH. Perspectiva de género y medio ambiente como eje transversal de capacitación. Sistema B como estrategia de transversalización de prácticas amigables con la sociedad y el medio ambiente.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 7

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.

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

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)

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)

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.

PRESENTACIÓN SISTEMA B (2020) Qué es Sistema B, su historia y Estrategia **Convenio 190 OIT** Artículos 1, 4 y 9.

Ley 27580 Ratificación Convenio 190, Argentina

Ley Micaela (27499)

Ley 27592 (LEY YOLANDA) Formación integral en ambiente, con perspectiva de desarrollo sostenible

ECO HOUSE GLOBAL “Educación ambiental en Argentina. Un recorrido por la legislación vigente”. Fundación T.E.A, 2021

Bibliografía complementaria para la Unidad 7

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.

UNIDAD 8

Formación y Capacitación 4.0. Convergencias y divergencias

Antecedentes. El empleo y el cambio estructural. Las nuevas demandas de la industria 4.0. El impacto de los “nuevos trabajos” en los nativos y los inmigrantes digitales. Convivencia entre dos mundos ¿opuestos? . El empleo de plataformas. El trabajo a distancia (Teletrabajo).

Formación permanente y aprendizaje activo. La globalización y la vuelta a las relocalizaciones. ¿El fin de la protección socio - laboral?. Los nuevos desafíos y oportunidades.

Bibliografía obligatoria para la Unidad 8

BATTISTINI, Osvaldo, CARMONA, Rodrigo “Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia” Cap. Trayectorias laborales y de movilidad de los jóvenes en el Área Metropolitana de Buenos Aires. 1a ed. - Universidad Nacional de General Sarmiento. (Páginas 41 a 54) 2021

EDUCAWEB.COM. "ChatGPT: orientación académico - profesional", 2023

MOLINA NAVARRETE, Cristobal, “Derecho y Trabajo en la Era Digital: Revolución Industrial 4.0 o Economía Sumergida 3.0” . OIT - Universidad de Jaen , 2013.

NEFFA, Julio “Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo” Praxis Psy, 2021. (Punto V, VI y VII)

OIT / UIA. " El futuro del trabajo en el mundo de la industria 4.0", Capítulos 1 y 2 completos, Capítulo 3 sección III y IV. 2020.

SÁNCHEZ, Carlos “El mundo que viene hasta 2030 - de la industria 5.0 a la industria 6.0”. Diario El Confidencial, Madrid, marzo/2025

PRENSKY, Mark “Nativos e Inmigrantes Digitales”. SEK Educativa. U.E., 2016.