

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Ciencias de la Educación - Orientación no formal

Asignatura Formación Profesional y Capacitación-2017

Profesor Adjunto a/c: Lic. José Antonio Pozzer

1. Datos contextuales

La asignatura Formación Profesional y Capacitación, constituye un espacio curricular de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, ubicada en el Área V “Teoría y técnica de intervención e investigación educativa en campos específicos”, desde la cual se propone formar a los cursantes en el aprendizaje de los corpus teóricos que dan cuenta de la intervención educativa, sus posibles encuadres y sus condiciones; como así también el desarrollo de las capacidades de utilización de las distintas herramientas que pueden considerarse sustantivas y básicas para un área de operación especial: educación no formal.

Su dictado es cuatrimestral, y tiene prevista una carga total de 72 horas didácticas, distribuidas en 4 horas y ½ semanales.

En los últimos años, el equipo docente ha estado compuesto por un Profesor Adjunto a cargo. La cantidad promedio de cursantes registrada en períodos recientes ha sido de 35 Estudiantes.

Las correlatividades previstas en el Plan de Estudios vigente son: Investigación educativa I (aprobada), Teoría y Métodos de la Investigación, Organización y Administración de la Educación y Economía de la Educación (regularizadas).

2. Fundamentación

En un marco de expansión de fronteras del mundo de los conocimientos y su aplicación, la formación profesional inicial y la capacitación continua de las personas

conforman una parte central de los debates sobre la promoción social, profesional y personal de los sujetos y el desarrollo productivo, como así también de las reconfiguraciones actuales en los sistemas de formación y trabajo.

En este sentido, se reconoce que la vinculación educación–trabajo plantea una articulación interactiva, compleja, multidimensional, radicada y determinada por un espacio y un tiempo. A lo largo de la historia el fenómeno educativo apareció circunscripto casi con exclusividad a las instituciones diseñadas al efecto (escuelas, universidades, etc.). Sin embargo, la formación profesional y la capacitación laboral adoptan diferentes modalidades que superan el sistema educativo formal, involucrando a diferentes tipos de organizaciones (empresariales, sindicales, estatales, de la sociedad civil) y actores.

Enmarcados en una concepción actual de la gestión de personas, desde esta asignatura se buscará promover el análisis y la reflexión en torno a los enfoques teóricos tradicionales como los contemporáneos desde los cuales se abordan los procesos de formación y la capacitación. Al mismo tiempo se brindarán las herramientas para la planificación y gestión de dichos procesos, considerando diferentes marcos de aplicación tanto a nivel macro -mercado de trabajo, políticas de formación, etc.- como micro –diferentes tipos de organizaciones-, necesarios para el desempeño laboral del futuro Licenciado en Ciencias de Educación que haya escogido esta orientación.

3. Objetivos

Los objetivos aquí propuestos fueron elaborados incorporando las definiciones en torno al perfil del Licenciado en Ciencias de la Educación, con orientación en Educación no formal (Plan de Estudios aprobado por Res. N° 306/99 C.D. – Res. N° 736/99 C.S.), y las especificidades del campo de formación y capacitación.

Se busca desarrollar situaciones de enseñanza-aprendizaje orientadas a que los/as Estudiantes logren:

- Reflexionar sobre el sentido de la formación y capacitación en contextos laborales diversos.

- Conocer conceptos básicos, principales políticas, tendencias y proyectos de formación profesional y capacitación de personas en distintos tipos de organizaciones (empresariales, estatales, sindicales, sociales, etc.)
- Utilizar los aportes teóricos y conceptuales para el diseño, implementación y evaluación de acciones de formación y capacitación de personas.

4. Contenidos: organizados en ejes temáticos

El programa se plantea a partir de ejes temáticos que integran los contenidos de teoría y práctica de manera transversal a lo largo de la propuesta:

Eje I: Formación y trabajo en debate

1. Relaciones entre el trabajo y los procesos formativos y educativos.
2. Nuevas formas de organización del trabajo. Discusiones en torno a los conceptos calificaciones y competencias. Los distintos tipos de “saberes” del mundo del trabajo.

Eje II: Las organizaciones como espacios formativos

1. Distinciones conceptuales en torno a formación, desarrollo, capacitación y entrenamiento.
2. Diferentes lógicas de formación profesional y capacitación. Actores y espacios de diálogo/intermediación. Experiencias de intervenciones en diferentes ámbitos: empresas públicas y privadas; en organismos del estado; a través de programas de formación propuestos desde el Estado; formación en sindicatos.

Eje III: La gestión del proceso de formación y capacitación

1. Planificación estratégica. Plan institucional de capacitación. Fases o etapas. El perfil del referente de capacitación, funciones, relaciones y trabajo conjunto con otros actores institucionales y externos a la organización.
2. Proceso de detección de necesidades y demandas formativas. Tipos de necesidades según diferentes criterios. Técnicas de detección de necesidades: encuestas, entrevistas, análisis documental de la organización (evaluaciones de desempeño, planes de carrera, planes, programas y proyectos futuros, etc.).

3. Diseño de planes, programas y proyectos formativos. Componentes básicos de un programa y/o proyecto: objetivos, contenidos, perfil de los destinatarios, estrategias didácticas, perfil de los formadores/capacitadores, horarios, duración y programación de las acciones, evaluación, presupuesto.
4. Desarrollo y seguimiento de la propuesta. Evaluación de los procesos y resultados de la capacitación. Enfoque, criterios e instrumentos de evaluación.

5. Metodología de enseñanza

Considerando que el espacio curricular se plantea a partir de una relación teórica-práctica, las estrategias se proponen en torno a: desarrollo de clases teóricas en las que se abordaran los contenidos propuestos en cada eje temático. Las clases expositivas apuntarán a la discusión y reflexión en torno a las categorías conceptuales propuestas en la bibliografía y la interpretación de la realidad. Los encuentros estarán guiados por el docente, pero demandará la participación activa de los Estudiantes mediante la lectura previa del material, la participación individual y la exposición grupal de ciertos temas, definidos en el marco de un esquema de lectura de los textos.

El componente práctico, apuntará a la revisión de distintas realidades y experiencias de formación profesional y capacitación, desarrolladas en equipos de trabajo. Inicialmente se recurrirá al análisis de casos, para luego avanzar en la aplicación de las diferentes herramientas trabajadas en la asignatura para la elaboración de un plan de capacitación en una organización del medio previamente identificada. Esta última, implicará el acompañamiento, con instancias de tutorías, en las que se orientará a los equipos en las diferentes instancias que implican la elaboración y revisión de un plan de capacitación. Las actividades prácticas prevén la elaboración de informes parciales y final escritos, en donde se dé cuenta de la actividad desarrollada.

Se propone configurar, en el mediano plazo, un aula virtual de la asignatura dentro de la plataforma Moodle del Programa UNNE-Virtual de la Universidad Nacional del Nordeste. Mediante ella se canalizarán actividades complementarias a los encuentros presenciales (foros de discusión temática; contacto entre Estudiantes y

Docente) y se facilitará el acceso a recursos e información de la asignatura (bibliografía digitalizada prevista en el programa; materiales educativos utilizados; publicación de noticas y eventos vinculados al espacio; entre otros).

6. Evaluación

Se realiza una evaluación permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de un seguimiento de las actividades de los alumnos en clases teóricas y en los trabajos prácticos, buscando producir información respecto a los niveles de comprensión y conceptualización alcanzados a través de su participación en clases, implicación y compromiso en actividades desarrolladas y evaluaciones parciales. Dicha información constituye un insumo para la toma de decisiones respecto a cambios en los contenidos, estrategias y actividades planificados.

Las instancias de evaluaciones parciales y finales se ajustan a las previstas en el régimen pedagógico y de promoción de la Facultad de Humanidades. Incluye la realización de tres exámenes parciales (para cursantes bajo el sistema de promoción sin examen final) y de dos exámenes parciales (para aquellos que se encuentren bajo el sistema de promoción con examen final). La evaluación final para los alumnos bajo el sistema de promoción con examen final (en las correspondientes mesas de exámenes) será sólo de aspectos teóricos (ya que los prácticos, necesariamente deben ser aprobados, durante el cursado de la materia). Los estudiantes que decidan rendir la asignatura en calidad de “libres”, deberán entrevistarse antes con el docente a cargo de la cátedra, para acordar las condiciones del examen.

7. Bibliografía

Eje I

Básica:

Gallart, M. A. (2002) “Los conceptos básicos del análisis de la relación educación-trabajo”. En Gallart, M. A. *Veinte años de educación y trabajo*. Montevideo: OIT/CINTERFOR.

Riquelme, G. (2006) "La relación entre educación y trabajo: continuidad, rupturas y desafíos". En *Anales de la educación común*, año 2, N° 5. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.

Tanguy, L. (2001). De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos del concepto de competencias. En *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102090916/5tanguy.pdf>

Spinosa, M. (2007): "Los saberes y el trabajo. Ensayo sobre una articulación posible", en Revista Anales de la educación Común. Tercer Ciclo. Año 4, N° 4.

Complementaria:

Gallart, M. A. y Jacinto, C. (1997) "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación y trabajo". En Gallart, M. A. y Bertoncetto, R. *Cuestiones actuales de la formación*. Papeles de la Oficina Técnica N° 2. Montevideo: CINTERFOR.

Novick M. (2000) La transformación de la organización del trabajo. En Garza, E. (comp.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica, México. Disponible en: http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamerica_nodesociologiadeltabajo/Transformacionorganizacion.pdf

Panaia, M. (2006). Educación y Trabajo. Calificación y Formación Profesional. Voces en el Fénix N° 6. Disponible en: <http://www.vocesenelfenix.com/category/ediciones/n%C2%BA-6>

Spinosa, M. (2005) "Del "saber" al "saber hacer". Las calificaciones en el nuevo escenario de las relaciones del trabajo". En Fernández A. *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Eje II

Básica:

Blake, O. (2003) *La Capacitación*. Buenos Aires: Macchi.

Dolan, S.; Valle, R.; Jackson S.; y Schuler, R. (2007) *La Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: Mac Graw Hill, 3° Edición. (Capítulo 7: La formación y el desarrollo de competencias de los recursos humanos)

Jacinto, C. (2015) “Nuevas lógicas en la Formación Profesional en la Argentina. En *Revista Perfiles Educativos*. XXXVII N° 148. México. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/132/13236858008.pdf

Complementaria:

Figari, C. (2013) “Hegemonía empresarial y mediaciones pedagógicas en los espacios de trabajo”. En *Revista Sociología del Trabajo*, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad. Madrid: Universidad Complutense.

Figari, C. (2015) Corporaciones y dispositivos pedagógicos: la estrategia formadora del capital. En *Estudios Sociológicos*, vol. XXXIII, núm. 98. México: El Colegio de México.

Gallego, D. y Ongallo, C. (2004) *Conocimiento y gestión. La gestión del conocimiento para la mejora de las personas y las organizaciones*. Madrid: Pearson Educacion. Capítulos 5 y 6.

Gándara, G. (2012). “Sindicalismo y Formación Profesional: Los términos de una relación indivisible”. *Tendencias en Foco*. 23. Buenos Aires, RedEtis. Disponible en:

<http://www.redetis.iipe.unesco.org/wpcontent/uploads/2012/11/enFoco23.pdf>

Iacovello M. (1999) “Desarrollo estratégico de recursos humanos en el Estado”. En *Revista Reforma y Democracia*, N° 15, CLAD, Caracas.

INET (2016): “Demanda de capacidades 2020. Análisis de la demanda de capacidades laborales en la Argentina”. INET, Buenos Aires.

OIT/CINTERFOR (2017) “Dialogo social sobre formación profesional y desarrollo de recursos humanos en América Latina y el Caribe”. Notas N° 4, OIT-CINTERFOR, Montevideo.

Sladogna, M. (2003): “¿La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo”. En *Boletín CINTERFOR* N° 154, Montevideo.

Soto, C; Camps, M. y Zelarayan, J. (2007) Estrategias empresariales de búsqueda y capacitación: perfiles de puestos y competencias demandadas. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Argentina. Disponible en:

http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_06_02_estrategiasEildf

Weinberg, P. (2014) Formación profesional en la Argentina: ruptura, continuidad, innovación. Documento de trabajo OIT Oficina Argentina. OIT, Buenos Aires

Eje III

Básica:

Blake, O. (2003) *La Capacitación*. Buenos Aires: Macchi. (Capítulos 0,1 y 2)

Chiavenatto, I. (2002) *La gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill. Capítulo 12.

Gore, E. (2015) *La Educación en la Empresa*. 3° edición. Buenos Aires: Granica. (Capítulos 3, 4, 6 y 10)

Pain, A. (1993) *Cómo evaluar acciones de Capacitación. Guía práctica para la reflexión y acción*. Buenos Aires: Granica. (Libro completo)

Complementaria:

Büchter, K. (2003) "Reglas para detectar las necesidades de cualificaciones en empresas". En Boletín CINTERFOR N° 154. Montevideo.

INAP (2004): "Guía metodológica para la formulación del plan institucional de capacitación y del plan operativo de capacitación". Instituto Nacional de la Administración Pública, Argentina. Dirección del Sistema Nacional de Capacitación. Programa de Gestión de Calidad. INAP: Buenos Aires.

Rutty, M.G. (2007) "Evaluación de impacto de la capacitación en el sector público y privado". Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Económicas (UBA).

PROGRAMA DE TRABAJOS PRÁCTICOS

1. Descripción

Los trabajos prácticos consistirán en la identificación, análisis y propuesta de proyectos de formación profesional y capacitación laboral en organizaciones del medio. El desarrollo de estas actividades apunta a que los Estudiantes puedan tomar contacto con la realidad -en tanto contexto posible de actuación y desarrollo profesional-, y analizar -desde un enfoque crítico y realista- la aplicación de las diversas herramientas y técnicas estudiadas.

2. Objetivos

Se buscará que los Estudiantes:

- Conformen criterios para la identificación y análisis de propuestas formativas en diferentes tipos de organizaciones.
- Elaboren propuestas de formación profesional y capacitación laboral.

3. Actividades

Se propone el desarrollo de 3 actividades prácticas:

- **Trabajo Práctico N° 1: Análisis de diferentes experiencias de formación profesional y capacitación.**

Objetivo: reconocer diferentes experiencias y ámbitos organizacionales en los que se pueden desarrollar propuestas de formación y capacitación, y en los cuales el Licenciado en Ciencias de la Educación puede desplegar su campo profesional.

- **Trabajo Práctico N° 2: Identificación de organizaciones del medio para el análisis y formulación de una propuesta de capacitación.**

Objetivos: identificar una organización (empresa pública o privada; organismo del Estado; instituciones de la sociedad civil; programas o proyectos desarrollados por instituciones; entre otros) y analizar situaciones que planteen

necesidades o demandas de formación y capacitación. Desarrollar una primera descripción y analizar la potencialidad del caso para formular propuestas de capacitación.

- **Trabajo Práctico N° 3: Formulación de un plan de capacitación.**

Objetivo: Desarrollar una propuesta de formación y capacitación en la organización seleccionada para el trabajo práctico N° 2, dando cuenta de las diferentes etapas y elementos que hacen al proceso de formulación.

4. Metodología y modalidad

Se prevé la realización de las actividades prácticas en pequeños equipos de trabajo constituidos para el cursado de la asignatura. Involucra el desarrollo de actividades en el espacio áulico y fuera de él (visita a organizaciones, entrevistas con sus actores, etc.).

Cada equipo conformará una carpeta de trabajos prácticos, en la cual se irán presentando, por escrito y en las fechas pautadas, los avances realizados en cada instancia del proceso de formulación del plan. El cierre de las actividades implicará la elaboración de documento escrito final en el cual se plasme el plan de capacitación desarrollado por el equipo.

5. Estrategias de enseñanza

- Desarrollo de clases prácticas donde se brindarán herramientas para el abordaje de la propuesta.
- Realización de plenarios para compartir experiencias y problemas identificados en el desarrollo de la propuesta.
- Tutorías con equipos de trabajo para orientar y acompañar la realización de las actividades.

Planificación de la asignatura para el año 2017

| Cantidad de módulos previstos | |
|--------------------------------------|----|
| Teóricos | 24 |
| Prácticos | 12 |
| Total | 36 |

| Horarios del personal | | | |
|------------------------------|----------------------|-----------|--------------|
| Docente | Cargo | Días | Módulos |
| José Antonio Pozzer | Profesor Adjunto a/c | Lunes | 9:30 a 11:00 |
| José Antonio Pozzer | Profesor Adjunto a/c | Miércoles | 9:30 a 12:30 |

| Promocional (parciales) | |
|--------------------------------|--------|
| Exámenes | Fechas |
| 1° parcial | 26/04 |
| Recuperatorio 1° parcial | 03/05 |
| 2° parcial | 22/05 |
| Recuperatorio 2° parcial | 31/05 |
| 3° parcial | 14/06 |
| Recuperatorio 3° parcial | 21/06 |

| Regular (parciales y examen final) | |
|-------------------------------------------|--------|
| Exámenes | Fechas |
| 1° parcial | 26/04 |
| Recuperatorio 1° parcial | 03/05 |
| 2° parcial | 14/06 |
| Recuperatorio 2° parcial | 21/06 |

Firma:

Fecha: 31/03/2017