



Departamento de Ciencias Sociales
Programa Regular – Cursos Presenciales

Carrera:	Licenciatura en Educación
Año:	2013
Curso:	Capacitación Laboral
Profesor:	Lic. Daniel Fihman
Carga horaria semanal:	4 horas áulicas y 1 hora extra-áulica
Horas de consulta extra clase:	Jueves de 17 a 18 hs
Créditos:	Ocho
Núcleo al que pertenece:	Curso electivo
Tipo de Asignatura:	Teórico-práctica

Presentación y Objetivos:

Presentación:

La Capacitación Laboral en las organizaciones constituye un campo profesional de gran crecimiento tanto en nuestro país como en otras regiones del mundo. Las necesidades de producir mejoras en los procesos de producción de bienes y servicios, requieren de la implementación de las mejores y más efectivas políticas y técnicas de selección, retención, integración, retribución, capacitación y desarrollo de las personas que trabajan en ellas.

Los y las graduados/as en Educación poseen una formación académica que es de gran utilidad para satisfacer esta demanda creciente la que requiere de competencias profesionales específicas.

La materia Capacitación Laboral plantea a los alumnos un acercamiento a las problemáticas centrales de la gestión de las personas en las organizaciones y de la capacitación de adultos en situación de trabajo y contribuir al desarrollo de herramientas que les permitan abordar este campo profesional con solvencia técnica, mirada crítica y compromiso con valores y principios éticos. A su vez, el acercamiento a la práctica misma de la gestión de la capacitación en las organizaciones debe apuntar a interpelar a los alumnos como sujetos activos, responsables de construir su propio pensamiento, e intentar generar en ellos confianza acerca de su capacidad para gestionar estos procesos.

El aprendizaje será considerado como un proceso de construcción de conocimiento y no de mera transmisión de contenidos académicos. En esta línea se adhiere a la perspectiva que sostiene que es posible construir muchas visiones en torno a campos de conocimiento determinados, donde la enseñanza debe permitir y fomentar la ocurrencia

de múltiples perspectivas. De este modo, un aspecto fundamental de una propuesta didáctica acorde a estos principios será la previsión de interacciones constructivas tomando en cuenta los elementos del triángulo didáctico: los docentes, los alumnos y los contenidos o saberes culturales sobre los que se opera.

Es importante que la práctica misma de la cursada logre interpelar a los alumnos como sujetos activos, responsables de construir su propio pensamiento. Es decir, la cursada se propone brindar información, a la vez que colaborar en el desarrollo de herramientas cognitivas que permitan abordar la complejidad del campo de la gestión de las personas en las organizaciones, en general y de la capacitación de adultos en situación de trabajo, en particular. En esta misma línea, se apunta a que la intervención docente debe orientarse a desplegará estrategias tendientes a que los alumnos comprendan lecturas, analicen, clasifiquen y comparen información, elaboren interpretaciones, formulen nuevas hipótesis, y puedan comunicarlo adecuadamente.

En función de ello, algunos principios del proceso de enseñanza que guían la presente propuesta, son los siguientes:

- La enseñanza se organizará en entornos de aprendizaje abiertos, donde se fomente el razonamiento divergente y las perspectivas múltiples.
- Se propiciará la utilización de sistemas de enseñanza que estén en constante diálogo con el alumno y que puedan actualizar continuamente la información sobre sus progresos, desempeño, actitudes y expectativas.
- Se propiciará el trabajo en equipos cooperativos sobre tareas reales, de la vida cotidiana o de un ámbito de competencia profesional determinado, en escenarios reales de modo que los alumnos deban afrontar experiencias prácticas concretas.
- La enseñanza estará articulada con la utilización de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTICs)
- La evaluación tomará en cuenta tanto el saber como el saber hacer.
- Se utilizarán medios audiovisuales como herramientas para profundizar contenidos e incentivar la participación activa de los alumnos y a partir de los conocimientos y experiencias previas de los mismos. Se buscará articular los contenidos de la materia con los contenidos de otras materias de la carrera.



Objetivos:

Que los alumnos

- Adquieran una visión global de los procesos relativos a la gestión de las personas en las organizaciones
- Conozcan los debates y las problemáticas que se discuten en nuestro país y en el mundo sobre esta temática, en la actualidad.
- Analicen los principales temas que hacen a la gestión de la capacitación de

adultos en las organizaciones, de modo que una vez graduados puedan gestionarlos, críticamente y con capacidad y solvencia técnica.

- Analicen críticamente las cuestiones centrales que se plantean en torno a los cambios en las organizaciones y sus efectos sobre la formación de recursos humanos.

Contenidos mínimos:

La capacitación de adultos en las organizaciones. Conceptos y debates. La capacitación en el marco del planeamiento estratégico de las organizaciones. La gestión de las personas y los subsistemas de Recursos Humanos. El aprendizaje organizacional. El plan de capacitación: el diagnóstico de necesidades, el diseño, la implementación y la evaluación del impacto de la capacitación. Los cambios en la organización del trabajo, su impacto en los procesos de capacitación laboral y los nuevos paradigmas en la gestión de las organizaciones. La gestión de la capacitación por competencias laborales. La gestión del conocimiento en las organizaciones

Contenidos Temáticos o Unidades:

Unidad I: La Organización y la capacitación

La Organización como Sistema Dinámico. Tipos de Organizaciones: Organizaciones con y sin fines de lucro. Características de las Organizaciones. Dinámica de la relación con el ambiente. Filosofía de la Organización. Cultura Organizacional. Visión, misión y valores organizacionales. La organización abierta al aprendizaje.

Unidad II: Los Recursos Humanos en la organización

Los Recursos Humanos y la Organización. El área de Recursos Humanos: alcances, funciones y subsistemas. La función de línea y la función de Staff. Estructura del área de RRHH. Vínculos estratégicos entre RRHH y la Organización. El Planeamiento estratégico de Recursos Humanos. Estructura organizativa y procesos de trabajo. Diseño, análisis y descripción de puestos de trabajo. La articulación de la capacitación con otros procesos de gestión del personal: selección, evaluación del desempeño, relaciones laborales, etc.

Unidad III: El aprendizaje organizacional

El Subsistema de capacitación dentro de la gestión de las personas en las organizaciones. ¿Qué entendemos por capacitación laboral? Capacitación y gestión organizacional. Aprender en el contexto organizacional. El proceso de capacitación. Los actores de la capacitación: El rol del sector gremial. La capacitación laboral en la Argentina.

Unidad IV: El Plan de Capacitación: Diagnóstico, Diseño, implementación y evaluación

La determinación de las necesidades de capacitación y la identificación de objetivos

formativos. Análisis e interpretación de la demanda de capacitación de diferentes sectores. Instrumentos y estrategias de detección de necesidades. La implementación del programa de capacitación. Formación en el puesto y fuera del puesto de trabajo. La articulación de la capacitación laboral con los objetivos estratégicos de la Organización. Determinación de objetivos, prioridades, contenidos y metodologías. Logística de medios, presupuesto y costos. La Evaluación de la capacitación: Niveles y procedimientos. La evaluación del impacto de la capacitación. Modelos y métodos de evaluación de la transferencia de lo aprendido a la actividad laboral. El desarrollo de las personas en las organizaciones.

Unidad V: Los cambios en la organización del trabajo y los nuevos paradigmas en la gestión de las organizaciones

La gestión del Conocimiento en las organizaciones. Métodos, técnicas y herramientas para llevar a cabo una gestión del conocimiento efectiva y eficiente. El capital intelectual de las organizaciones. El conocimiento tácito y el explícito.

Las competencias laborales: La Gestión de RRHH por Competencias. Especificidad y ventajas del proceso de capacitación en la Gestión por Competencias. La certificación de competencias y las experiencias de articulación con los sistemas educativos formales.

El coaching y la función del coach interno y externo a la organización en el desarrollo de la carrera laboral.

La capacitación laboral utilizando las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTICs).

Los procesos de cambio en las organizaciones y su gestión.

Bibliografía Obligatoria:

Unidad 1

CHIAVENATO, Idalberto: Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Mc Graw Hill, Bogotá, Colombia, 2004. Capítulo 2: Las organizaciones.

CIMO, María y EPELE, Marisa: Recursos Humanos. Carpeta de Trabajo. Universidad Nacional de Quilmes, 2002. Capítulo 1: La Organización y los Recursos Humanos.

SENGE, Peter: La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Ed. Granica. Buenos Aires, 2008. Capítulo 1: Dadme una palanca y moveré el mundo. Capítulo 2: ¿Su organización tiene problemas de aprendizaje? y Capítulo 12: Aprendizaje en equipo.



Unidad 2

CHIAVENATO, Idalberto: Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Mc Graw Hill, Bogotá, Colombia, 2004. Capítulo 4: Administración de Recursos Humanos.

GILLI, J. J. y otros: Diseño organizativo, estructura y procesos. Edit. Granica. 2007. Módulo 3: La técnica del diseño.

VALLE CABRERA, R. (2004). La gestión estratégica de los RR.HH. Prentice Hall. Madrid, 2004. Capítulo 2: Enfoques en la gestión estratégica de los Recursos Humanos.

CIMO, María y EPELE, Marisa: Recursos Humanos. Carpeta de Trabajo Universidad Nacional de Quilmes, 2002. Capítulo 2.: Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos.

Unidad 3

BLAKE, Oscar: La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones Edic. Macchi. Buenos Aires. 1997. Capítulo 1: La capacitación como manifestación particular del fenómeno educativo.

BLAKE, Oscar: Así aprendieron a trabajar: Cómo se construyó la capacitación laboral en la Argentina. Editorial Granica, Buenos Aires, 2008. Capítulo 3.1 La formación de mano de obra y oficios asociados con la industria. Capítulo 3.2 La formación de la conducción media y superior y Capítulo 4: La expansión de la capacitación.

LAZZATTI, Santiago: El Cambio del Comportamiento en el Trabajo. Editorial Granica. Buenos Aires, 2008. Introducción: El planteo del cambio del comportamiento en el trabajo.

CHIAVENATO, Idalberto: Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Mc Graw Hill, Bogotá, Colombia, 2004. Capítulo 4: Administración de Recursos Humanos

Unidad 4

WAYNE MONDY, R.; Administración de RR.HH, Editorial Pearson. México, 2010. Capítulo 7: Capacitación y Desarrollo.



TRAINING CLUB, Planificación de la formación. Edic. Epice, 2000. Capítulo 3: Métodos, sistemas formativos y gestión de la planificación operativa.

PAIN, Abraham: Como evaluar las acciones de capacitación. Editorial Granica. Buenos Aires, 2010. Primera parte: Las condiciones previas para evaluar una acción de capacitación. Capítulo 5: ¿Qué se quiere evaluar? Capítulo 6: ¿Qué instrumentos para qué momentos de la acción de capacitación?

Unidad 5

ULRICH, Dave: Recursos Humanos Champions. Cómo pueden los Recursos Humanos cobrar valor y producir resultados? Editorial Granica. Buenos Aires, 2012. Capítulo 1: La futura agenda para la competitividad: Recursos Humanos.

LEVY-LEBOYER, C.: Gestión de las Competencias. Ediciones Gestión, 2000. Capítulo 1: ¿Qué son las competencias?

VARGAS ZÚNIGA, F.: 40 preguntas sobre competencia laboral. Montevideo., Uruguay. CINTERFOR, 2004. Capítulo A: Conceptos básicos sobre competencia laboral. Capítulo E: Formación por competencias.

LAZZATTI, Santiago: El Cambio del Comportamiento en el Trabajo. Editorial Granica. Buenos Aires, 2008. Capítulo 1: El proceso de cambio del comportamiento en el trabajo y Capítulo 4: Las competencias.

BONACHE, Jaime. y CABRERA. Angel: Dirección Estratégica de personas. Edit. Prentice Hall, Madrid. 2004. Capítulo 10: La gestión del conocimiento.

DEL MORAL, Anselmo y otros: Gestión del Conocimiento. Ed. Parainfo. España, 2007. Capítulo 1: Introducción.

Bibliografía de consulta:

AQUINO, Jorge y otros: Recursos Humanos. Ed. Macchi. Buenos Aires, 1997.

BLAKE, Oscar: Así aprendieron a trabajar: Cómo se construyó la capacitación laboral en la Argentina. Editorial Granica, Buenos Aires, 2008.

BLAKE, Oscar: La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones Edic. Macchi. Buenos Aires. 1997.



BOHLANDER, George, SNELL, Scout y SHERMAN, Arthur: Administración de Recursos Humanos. International Thomson Editores. México, 14ª. Ed, 2009.

BONACHE, J. y CABRERA, Angel: Dirección Estratégica de personas. Edit. Prentice Hall, Madrid. 2004

Centro Internacional de Formación de la OIT: Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Diseñar un modelo integral y dinámico de gestión de recursos humanos por competencias. Turín, Italia. 2006.

CIMO, María y EPELE, Marisa: Recursos Humanos. Carpeta de Trabajo. Universidad Nacional de Quilmes, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto: Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Mc Graw Hill, Bogotá, Colombia, 2004.

CHURI, M. y otro: Teoría de las organizaciones. Edit. Mc. Graw Hill, 2001.

DESSLER, Gary: Administración de Personal. Edit. Prentice Hall Hispanoamericana. México 1998.

DEL MORAL, Anselmo y otros: Gestión del Conocimiento. Ed. Parainfo. España, 2007.

DOLAN, S.: La gestión de los recursos humanos. Edit. Mc. Graw Hill, 2003.

GILLI, J. J. y otros: Diseño organizativo, estructura y procesos. Edit. Granica. 2007

GORE, Ernesto: La Educación en la Empresa. Ed. Garnica, Barcelona. 1996

GORE, Ernesto: Conocimiento Colectivo. La formación en el trabajo y la generación de capacidades colectivas. Ed. Granica. Buenos Aires, 2003.

JACINTO, Claudia (Coordinadora): ¿Educar para qué trabajo?. Discutiendo rumbos en América Latina. Ed. La Crujía. Buenos Aires, 2004.

LAZZATTI, Santiago: El Cambio del Comportamiento en el Trabajo. Editorial Granica. Buenos Aires, 2008.

LEVY-LEBOYER, C.: Gestión de las Competencias. Ediciones Gestión, 2000.

MARISTANY, J.: Administración de Recursos Humanos. Edit. Pearson. 2da. Edic. 2007.

WAYNE MONDY, R.; Administración de RR.HH, Editorial Pearson. México, 2010

NEFFA, Julio César y otros: Calificaciones y Clasificaciones Profesionales. Su influencia en las relaciones de trabajo. La experiencia francesa. Editorial PIETTE-Humanitas, Buenos Aires, 1992.

PAIN, Abraham: Como evaluar las acciones de capacitación. Editorial Granica. Buenos Aires, 2010.

ROBBINS, S. y otro: Comportamiento Organizacional. Edit. Pearson. 13ª. Edic. 2009.

RONCO, E.: Aprender a gestionar el cambio. Paidós. Buenos Aires, 2000

SASTRE CASTIILLO, M. y otro: Dirección de Recursos humanos. Un enfoque



estratégico. Edit. Mc Graw Hill. 2003

SENGE, Peter: La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Ed. Granica. Buenos Aires, 2008.

SENGE, Peter: La Quinta Disciplina. Estrategias y Herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje. Ed. Granica. Buenos Aires, 2007.

STEWART, T. La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual. Edit. Granica. 1998.

TRAINING CLUB, Planificación de la formación Gestión. Edic. Epice, 2000.

ULRICH, Dave: Recursos Humanos Champions. Cómo pueden los Recursos Humanos cobrar valor y producir resultados?. Editorial Granica. Buenos Aires, 2012.

VARGAS ZÚNIGA, F.: 40 preguntas sobre competencia laboral. Montevideo., Uruguay. CINTERFOR, 2004.

VALLE CABRERA, R. (2004). La gestión estratégica de los RR.HH. Prentice Hall. Madrid, 2004.

Modalidad de dictado:

Las clases serán teórico –prácticas, en las que se combinarán exposiciones teóricas con el análisis y debate de la bibliografía propuesta. A su vez, se realizarán diferentes actividades que apunten a profundizar la comprensión de los contenidos de la materia, tales como trabajos grupales, análisis de casos y abordaje de situaciones problemáticas.

Actividades extra-áulicas obligatorias:

- Lectura y Análisis de la bibliografía obligatoria.
- Realización de un trabajo práctico domiciliario.
- Realización de un trabajo final de integración

Evaluación:

Se realizarán dos trabajos prácticos parciales (uno presencial y otro domiciliario) de comprobación de lecturas y apropiación de las categorías trabajadas. Asimismo se deberá realizar un trabajo final de integración de contenidos, La evaluación y la asistencia obligatoria, será la establecida en el Régimen de estudios de la UNQ (Res. CS 004/08)

Firma y Aclaración

Daniel F. Hman