

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA RELACIONES DEL TRABAJO**

Título Intermedio: Analista en Relaciones del Trabajo

MATERIA: METODOS DE LA CAPACITACION

CATEDRA: MARIA MONZANI

2008-2009

INTRODUCCIÓN

El marco institucional y académico en el que se encuadra esta materia, demanda tomar decisiones respecto de cómo entender y abordar los conceptos de “*metodologías*” y de “*capacitación*” en empresas.

Es necesario, además, reconocer que la materia se encuadra en una propuesta formativa reciente y, con ello, se evidencian las ventajas y limitaciones propias de los primeros pasos en el camino de una innovación.

Por otra parte, es muy posible que los alumnos cuenten ya con saberes previos importantes y en cierta medida disímiles en cuanto al tipo de formación de base. El propósito y la expectativa es que estas cuestiones “jueguen a favor” del desarrollo de la materia, en tanto contribuyan a profundizar los análisis y las discusiones a partir de marcos teóricos y experiencias de vida diferentes.

Sabemos que no es sencillo sostener un factor positivo como es la educación y la capacitación en el contexto del actual mercado de empleo y de condiciones laborales fuertemente precarizadas en ámbitos cada vez más extensos de ese mercado.

A la vez, y sin perder de vista esta realidad, aparece la necesidad de formar profesionales críticos capaces de hacer frente a ese contexto, reconocer y aprovechar los márgenes de libertad y con la cuota de realismo y utopía necesarias para pensar en diseñar un proyecto formativo al interior de una organización que no es propiamente educativa.

De acuerdo a esto, consideramos que al finalizar la materia los estudiantes deben ser capaces de:

- Comprender el proceso y el ámbito de la capacitación como un subsistema parcialmente funcional a los objetivos de la organización.
- Reconocer los principales momentos o etapas involucrados pudiendo elaborar estrategias pertinentes y adecuadas para cada uno de ellos.
- Seleccionar, diseñar y valorar las estrategias técnico-metodológicas desde una perspectiva crítica.
- Diseñar un proyecto de capacitación que considere las necesidades y demandas de los diferentes actores involucrados procurando generar consenso respecto de objetivos y prácticas a implementar.

- Reconocer el rol de responsable del área de capacitación desde una perspectiva sistémica y crítica con posibilidad de revisar y mejorar las propias prácticas.

El logro de estos objetivos conlleva los siguientes contenidos.

Bloque 1

Posibilidades y limitaciones de la capacitación en organizaciones. El valor “positivo” de la educación. El componente ideológico en la relación empresa - capacitación. Nuevos significados de la capacitación en el actual mercado de empleo: entre la búsqueda de saberes y la premura por la reconversión.

Bloque 2

La capacitación basada en competencias. Importancia y relevancia en el actual contexto. El análisis ocupacional como marco crítico para abordar el diseño de la capacitación. Detectar necesidades de capacitación entre las competencias del sujeto y las de la ocupación. Componentes básicos de un proyecto de capacitación: Etapas, componentes y procesos.

Bloque 3

Las capacidades y su vinculación con las competencias. Relevancia y contenido del término. Exigencias que plantea respecto a las estrategias formativas. Modelos didácticos como término de referencia para el diseño de las actividades de capacitación.

Bloque 4

La evaluación como proceso y como producto. La evaluación de las capacidades. Evidencias y Formas de obtención de evidencias. Cómo trabajar los resultados. Impacto en la práctica de los sujetos y en la organización.

El logro de los objetivos inicialmente planteados se procurará a través de la siguiente estrategia de trabajo:

Estrategia general de Trabajo

Al finalizar el cursado de la materia, los estudiantes deberán presentar un *Proyecto de Capacitación* sobre la base de un **Caso Simulado**.

1. EL PROYECTO DEBERÁ INCLUIR:
 - La descripción del caso: Esto supone describir de qué tipo de empresa se trata, características, producción, etc. Y cuál es la situación a partir de la cual se toma la decisión de llevar adelante un proceso de capacitación. Esto incluye la noción de Detección de Necesidades de Capacitación, posibles instrumentos y análisis de los resultados.
 - Justificación institucional: fundamentos del tipo de capacitación a realizar considerando las necesidades, posibilidades y restricciones de la institución que se trata.
 - Objetivos:
 - Generales y Operacionales de la Capacitación
 - De aprendizaje de los capacitandos.
 - Prediseño de la Capacitación: Primer “borrador” del diseño considerando:

- las restricciones existentes,
- los elementos del prediseño y
- las posibilidades.
- Diseño del Proyecto de Capacitación: (tal como lo presentarían a la empresa que los contrataría)

Deberá incluir:

- Introducción.
- Objetivo de la Capacitación
- Duración del curso en horas / jornadas. Horario.
- Población meta: características Fortalezas y Debilidades.
- Metodología que se utilizará.
- Articulación entre objetivos – Tema –Actividad-Recursos-Tiempo- Tiempo acumulado.
- Evaluación.
- Manual del Capacitador

Explicitación de cada uno de los aspectos necesarios para el desarrollo de la capacitación:

- Agenda de trabajo.
- Explicitación de las actividades que se desarrollarán.
- Instrumento para las evaluaciones de la capacitación.
- Esquemas conceptuales de los temas a desarrollar y placas referentes a las exposiciones.
- Costos de la capacitación.
- Anexos varios.

- Manual del Participante:

2. ANEXO DICCIONARIO

Este anexo debe incluir un listado de los principales conceptos trabajados a lo largo del seminario, con una breve definición o caracterización que pueda serles de utilidad como futuros capacitadores.

3. ANEXO TÉCNICAS:

En este anexo deben incluirse todas y cada una de las técnicas propuestas por cada grupo para el desarrollo de su capacitación en un formato estandarizado de modo de finalizar el seminario con un repertorio de técnicas valioso. Es muy importante en este caso, contar con una actitud preactiva de cada grupo para compartir y socializar las técnicas que puedan detectar como valiosas.

Para la realización de este trabajo se conformarán al inicio del cuatrimestre grupos de trabajo cuyos participantes cooperarán en la producción del producto esperado.

Ese producto será desarrollado **DURANTE** en el transcurso del seminario de modo tal de ir progresando entre conocimiento teórico – conocimiento práctico – aplicabilidad de ambos tipos de conocimiento. Para que esto sea posible se diseñarán los encuentros y se realizarán **entregas parciales para su evaluación.**

Con respecto a las clases:

El desarrollo de las clases debe estar en relación con la construcción del proyecto y (considerando que se trata de un Seminario) es claro que el trabajo de los estudiantes se extiende más allá del ámbito del aula.

Se trabajará en tres tipos de modalidades:

- a) Clases teóricas con mayor exposición conceptual.
- b) Clases prácticas.
- c) Mesa o reunión de “expertos”: presentación situada (como si fuera el área de capacitación de una empresa) del estado de avance del proyecto al resto de los compañeros para su consideración, aportes, planteo de dudas, etc. Estas reuniones serán objeto de evaluación parcial del trabajo de los estudiantes y se realizarán una vez por mes.

BIBLIOGRAFÍA

BLOQUE 1:

- Gore, E. “La educación en la Empresa” Granica. Barcelona, 1998. Caps. 3, 4 y 7.
- Gore, E.: “Capacitación y aprendizaje organizacional” Mimeo.
- Gore, E.: “Organizaciones, lenguaje y capacitación” Mimeo.
- Gore, E. y Vazquez Mazzini, M. “Desarrollo de competencias y Aprendizaje organizacional”. Mimeo.
- Ficha Cátedra N. 1 “Componentes del diseño de los procesos de capacitación”

BLOQUE 2:

- Mertens, L. “La gestión por competencia laboral en la Empresa y en la Formación Profesional”. Caps. 1y 4. IBERFOP.
- Vargas Zúñiga, F.: “Conceptos de identificación, normalización, certificación y formación basada en competencias. Las competencias y sus aplicaciones prácticas”. Cinterfor/OIT.
- El enfoque del análisis ocupacional. Ficha cátedra.
- Paín, A. “Cómo realizar un proyecto de capacitación” Granica. Barcelona 1989.
- Paín, A. “Cómo evaluar las acciones de capacitación” Granica. Barcelona, 1993.
- Ficha Cátedra N. 2 situación de trabajo y situación de aprendizaje**
- Ficha Cátedra N. 3 : De la situación de trabajo a los resultados de aprendizaje.
- Ficha Cátedra N. 6 la estrategia del capacitador
- Ficha Cátedra N. 7: La dimensión técnica de las estrategias de capacitación.

BLOQUE 3:

- Las capacidades como eje del curriculum” Mimeo.
- Vázquez Mazzini, M. “Mitos y realidades acerca del aprendizaje” Mimeo.
- Palamidesi, M. Gvirtz, S. “El ABC de la tarea docente. Currículo y enseñanza” Bs. As. Aique 2002. Cap. 5.
- Gore, Ernesto: La Educación en la Empresa” – Capítulo 9, 10 y 11
- Schon, D. “La Formación de Profesionales Reflexivos”. Paidós. España, 1992.
- Pogré, P. Lombardi, G. “Escuelas que enseñan a pensar. Enseñanza para la comprensión. Un marco teórico para la acción”. Cap. III. Papers Editores. Bs. As. 2005.
- Spiegel; A.: “Recursos Didácticos y Formación Profesional por competencias” FOMIN – CINTERFOR-BID.2006
- Catalano, A. Avolio de Cols, S: “Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y Orientaciones metodológicas.” FOMIN –CINTERFOR-BID. 2004
- Huberman, S.: “Cómo se forman los Capacitadores”. Capítulo 5. Paidós. Bs. As. 2000.
- Sobre lo Metodológico. Mimeo.

-Ficha Cátedra N. 4: actividades, estrategias y técnicas

-Ficha Cátedra N. 5 Actividades y procesos de aprendizaje.

-Morles Bueno, P. Landa Fitzgerald, V. "Aprendizaje basado en problemas" Revista Teoría. Vol. 13 145-157 Año 2004.

BLOQUE 4:

-Camilloni, A. Celman, S. Y otros: "La evaluación de los aprendizajes en el debate contemporáneo" Paidós educador. Bs. AS. 2001

-Ficha Cátedra N. 8

Evaluación:

La aprobación del seminario comprende:

- Asistencia:
 - La asistencia al 80 % de las clases Teórico prácticas.

- Evaluaciones parciales:
Sobre la base de las entregas parciales.

- Evaluación final:
Presentación del Proyecto al resto de los compañeros y docentes para su consideración

Los criterios para la evaluación son:

Sobre el proyecto:

- Pertinencia en relación a la necesidad detectada
- Coherencia interna: entre los diferentes componentes
- Completud: en relación a lo solicitado.
- Diseño.
- Ortografía.
- Redacción

Sobre el proceso de construcción:

- Corresponsabilización: Grado de participación de los en la construcción del proyecto.
- Posibilidad de trabajo en equipo.
- Cumplimiento con tiempos estipulados o acordados con las docentes.

Sobre la presentación al grupo:

- Capacidad para presentar el proyecto de modo dinámico.
- Capacidad para dar cuenta de las decisiones tomadas al elaborar el proyecto.
- Posibilidad de trabajo en equipo.