



**DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS
SOCIALES
LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES**

**PROGRAMA SEMINARIO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
1º y 2º Cuatrimestre de 2012**

Profesores:

Prof. Adjunto a cargo: Lic. Guillermo A. González

Prof. Ayudante: Lic. Andrea Leiva.

Carga Horaria: 4 hs. Semanales de cursado cuatrimestral

1) Fundamentación

El Seminario de Gestión de Recursos Humanos – como una de las últimas asignaturas de la carrera de Relaciones Laborales – se propone abordar una temática específica del campo laboral y profundizarla a partir del debate, el intercambio entre futuros colegas, la lectura de bibliografía y fundamentalmente el análisis y la elaboración de propuestas de intervención en ámbitos públicos o privados. Pretende situar al alumno/a en un área determinada en que podría ubicarse su futuro desempeño profesional.

Se ha focalizado este seminario en la temática de la calidad en las políticas públicas de empleo centrándose en su certificación por parte de Instituciones de Formación Profesional y Oficinas de Empleo, dado que es uno de los posibles campos de intervención del futuro egresado. La pertinencia del seminario que se propone se fundamenta en las siguientes cuestiones:

- Se reconoce, en la experiencia internacional, que los Servicios Públicos de Empleo y la Formación Profesional son parte nuclear de las políticas públicas destinadas a resolver o reducir los problemas de empleo. Es tema de consenso social y de negociación colectiva, ámbitos de incumbencia por excelencia del licenciado en relaciones del trabajo.

- Los cambios en la organización del trabajo y la producción, la incorporación tecnológica y la globalización de los mercados, determinan nuevas demandas de calificaciones, a la vez que se verifican problemáticas relacionadas con el desempleo y la exclusión. Como consecuencia de esta realidad estas dos herramientas de política pública, la Formación Profesional y los Servicios Públicos de Empleo, intentan dar respuesta a estas cuestiones y se encuentran actualmente en un lugar prioritario en la agenda de los estados nacionales, provinciales y municipales a la vez que se generaliza la intervención, en esta temática, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- La importancia creciente de las políticas mencionadas ha llevado a los actores participantes: Estado, Empresarios y Trabajadores a poner la mira en la calidad con que estas acciones se desarrollan suponiendo una relación entre esta variable y la eficacia de las acciones implementadas en este campo y el rendimiento y transparencia de los recursos públicos aplicados.
- El desarrollo de normas de calidad, en principio vinculadas a los sistemas de producción se ha extendido abarcando a todo tipo de organizaciones. En nuestro país, en un proceso inédito, a través de una acción conjunta entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación e IRAM se han desarrollado, en los últimos cinco años, referenciales de calidad para Instituciones de Formación Profesional (IFPs) y Oficinas de Empleo (OEs), en el marco de la norma ISO 9001, existiendo al momento, en todo el país, 9 IFPs certificadas y 35 IFPs y 25 OEs en proceso de certificación. En la planificación y ejecución de estas acciones intervienen el Estado, los Sindicatos, Cámaras Empresarias y entidades del sector privado, con una fuerte inversión y una necesidad creciente de contar con personas calificadas para intervenir en estos procesos.
- La UNLAM, a través de un convenio con el MTEySS, realizó el diagnóstico de la calidad en 88 IFPs del interior de la Provincia de Buenos Aires, formando un equipo coordinado por el titular de este seminario, y estudiantes avanzados de la carrera. Actualmente ha sido preseleccionada, junto a otras Universidades, para presentar propuestas para continuar con la segunda fase del proceso de la calidad de las IFPs en siete regiones del país.

Por lo expuesto, se considera que la construcción de normas de calidad y su certificación, por parte de las instituciones que conforman la política pública de empleo, es uno de los espacios de mayor desarrollo potencial en el corto y mediano plazo dentro del ámbito de las

relaciones del trabajo ofreciendo interesantes perspectivas a los graduados de relaciones laborales.

2) Objetivos Estructurales

Durante la cursada se espera que los alumnos logren:

- Identificar el ámbito de la Formación Profesional y los Servicios Públicos de Empleo, específicamente en lo concerniente a la certificación de su calidad institucional, como un campo de desarrollo profesional del Licenciado en Relaciones del Trabajo.
- Realizar un análisis crítico de distintos sistemas institucionales de Formación Profesional y Servicios de Empleo Públicos, vigentes en el contexto internacional, e identificar el rol que asumen los actores del mundo del trabajo.
- Comprender el rol de las normas de calidad de los procesos aplicadas a instituciones que brindan servicios.
- Identificar los componentes que hacen a la calidad de la gestión de las Instituciones de Formación Profesional y de los Servicios Públicos de Empleo, conocer las fases de implementación de las normas vigentes y realizar un análisis crítico acerca de sus aportes a la eficacia de las políticas de empleo.
- Comprender la problemática actual de la Formación Profesional y las Oficinas de Empleo en Argentina, focalizándose en las dimensiones de la calidad, desarrollando criterios propios para intervenir en este campo laboral desde su futura profesión.

3) Unidades Didácticas

El programa se desarrolla en tres unidades didácticas cuyos ejes son:

- Las políticas activas de empleo: El rol de la formación profesional y los servicios públicos de empleo en los nuevos contextos productivos.
- El concepto de Formación Profesional. Su evolución histórica. La formación profesional como herramienta de la política pública de empleo. Formación Profesional, modelos productivos y sistemas de

organización del trabajo y la producción. Nuevas tendencias en el contenido de la Formación Profesional. Sistemas de Formación Profesional en el contexto internacional. Rol de los actores del mundo del trabajo.

- Las Oficinas de Empleo. Objetivos generales y específicos. Funciones del Servicio Público de Empleo. Origen y desarrollo en la Argentina. Servicios Públicos de Empleo en el contexto internacional.
- Las normas de calidad. Desarrollo histórico del concepto. La construcción de las normas y la certificación de los procesos. Su aplicación a organizaciones que producen servicios.
- La problemática de la calidad en temas de políticas de empleo. El desarrollo de normas específicas para Instituciones de Formación Profesional y Oficinas de Empleo. Los referenciales de calidad y su certificación. El rol del Estado y de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

3.a) Contenidos Temáticos por Unidad Didáctica

Unidad I: Políticas activas de Empleo: La Formación profesional: su definición, sus contenidos y su relación con las políticas públicas de empleo y los modelos productivos.

Principales políticas activas de empleo. El rol de los actores sociales: estado, representantes de trabajadores y empleadores.

Formación Profesional. Concepto y evolución histórica. Componentes de la Formación Profesional. Relación con los modelos productivos y sistemas de organización del trabajo y la producción. Relación con la política pública de empleo. La formación profesional en el marco de la relación educación/trabajo.

Nuevas tendencias en los contenidos de la formación profesional. El enfoque de competencias laborales. Identificación y normalización de competencias. Evaluación de competencias. Certificación de competencias. Diseño curricular de la formación profesional basado en el enfoque de competencias.

La experiencia internacional. Tendencias actuales en formación profesional.

Sistemas de formación profesional en Inglaterra, España, Chile y Argentina: el aspecto institucional, las ofertas formativas y su articulación con las demás ramas de la educación, el rol del estado y de las

organizaciones de trabajadores y de empleadores, el financiamiento. Semejanzas y diferencias.

Unidad II: Políticas activas de Empleo: Los servicios públicos de empleo y su rol en la intermediación laboral, el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores desocupados, la asistencia a emprendedores y su articulación con la formación profesional.

Las Oficinas de Empleo en la Argentina. El marco normativo. Funciones del servicio de empleo público. La instrumentación de programas de empleo en el territorio. La intermediación laboral. La vinculación con el sector productivo local y la articulación con el sistema público de educación para adultos. La asistencia para la conformación de emprendimientos productivos.

La organización mundial que agrupa a los servicios públicos de empleo. El contexto internacional y las oficinas de empleo en otros países.

Unidad III: La calidad en las políticas públicas de empleo. El desarrollo de normas de calidad en la argentina, la adecuación de los procesos en base a la gestión para la calidad en Instituciones de Formación Profesional y en Oficinas de Empleo. La certificación de la calidad.

El concepto de calidad aplicado a la producción de bienes y servicios. Su evolución histórica.

Las normas de calidad. Su desarrollo y aplicación. La definición de estándares de la calidad aplicadas a las políticas de empleo. La construcción y validación de referenciales de calidad, en el marco de la Norma ISO 9001, para Instituciones de Formación Profesional y para Oficinas de Empleo.

La adecuación de los procesos para cumplir lo establecido en el referencial. Auditoría y certificación de la calidad de IFPs y OE en la Argentina.

La contribución de la certificación de la calidad para la eficacia y transparencia de las políticas de empleo según la visión de los actores de las relaciones laborales.

4. Bibliografía

4. a. Bibliografía Obligatoria

- CATALANO, A. M.; AVOLIO DE COLS, S.; SLADOGNA, M. *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y*
Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales 5

orientaciones metodológicas. Buenos Aires: BID/FOMIN; CINTERFOR. 2004. Cáp. 1.

- CASANOVAS, Fernando (2003) *Formación Profesional y Relaciones Laborales.* CINTERFOR. Montevideo.
- CINTERFOR/OIT, (2006) *Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional.* Montevideo. Capítulos 1 y 2.
- SILVEIRA, Sara La educación para el trabajo: un nuevo paradigma. Seminario: La educación como instrumento para superar la pobreza y el Desempleo. Secretaria Pro – tempore. Grupo Río. CINTERFOR/OIT 1998 Disponible en Internet en: www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu_trab/index.htm [citado 02-02-2009].
- IRIGOIN, M.; Vargas, F. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: CINTERFOR, 2002. Cap 2, 3, 4 y 5.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Secretaría de Empleo, Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Dirección de Fortalecimiento Institucional. Unidad Técnica de Certificación de Competencias. Documento de trabajo: Metodología de Relevamiento: Análisis Funcional.
- MERTENS, Leonard (1996) Competencia laboral. Sistema, surgimientos y modelos, OIT/Cinterfor. Montevideo.
- BRIASCO, Irma; VARGAS, Fernando. La implementación de sistemas por competencias: impacto en el modelo de gestión organizacional. Experiencias y estrategias para la acción. PROGRAMA EDUCACIÓN Y TRABAJO FORO IBEROAMERICANO SOBRE EDUCACIÓN Y TRABAJO OEI - CINTERFOR/OIT. Febrero del 2001. En: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/> [citado 09-12-2008].
- INET. La formación profesional en el ámbito internacional. Buenos Aires, 2008.
- PEDRAZA LÓPEZ, Bonifacio. *La nueva Formación profesional en España ¿Hacia un Sistema Nacional de Cualificación Profesional?* Organización de los Estados Americanos (OEI) en <http://www.campus-oei.org/bancoseyt/estudio03.htm>.

- GARCÍA ARCE, M.C *Diálogo social sobre formación profesional en España*
Montevideo: CINTERFOR, 2002.
- DUSSEL, Inés y Pablo PINEAU. “De cuando la clase obrera entró al paraíso: la educación técnica estatal en el primer peronismo”. En PUIGROS Adriana (dir). *Discursos pedagógicos e imaginario social en el Peronismo (1945-1955)*. Edit. Galerna, Buenos Aires, 1995.
- Indicadores Estadísticos del Sistema Educativo del MERCOSUR 2002. Disponible en Internet en <http://www.oei.es/quipu/mercosur-2004-final.pdf> [citado 02-12-2008].
- NOTARO, Jorge, Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR (1990-2003) en Revista de Trabajo N 1, Año 1 El empleo en las América, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Disponible en Internet en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2005n01_revistaDeTrabajo.pdf [citado 12-4-2009].
- Ley Nacional de Empleo 24013 (1991), disponible en: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/buscarNormas.do;jsessionid=78F62E9810EAE8369F74B2C22B1D88B0> [21-05-2010].
- LLORENT GARCÍA, Vicente innovaciones en la formación profesional inicial extraescolar en Francia y en Inglaterra. Estudio comparado del aprendizaje profesional. Universidad de Córdoba, España, s/f. Disponible en Internet en: www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca [citado el 8-04-09].
- FREYSSINET, Jacques. *Las políticas de empleo y su evaluación en Europa occidental*, Seminario del 26 y 27 de Mayo 1994, Desgrabación y traducción de la sesión del 26/05/94 efectuada en el Salón Islas Malvinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, mimeo.
- CONSEJO FEDERAL CULTURA Y EDUCACIÓN Res. Nº 193/02. *Acuerdo Marco del Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP)*. 2005. Ley de Educación Técnico Profesional Nº 26.058/05.
- Alujas Ruiz, Joan Antoni (2007), *La eficacia del servicio público de empleo en España. Análisis de la intermediación laboral a nivel autonómico*, Barcelona, disponible en: http://www.revistasice.com/cmsrevistasICE/pdfs/ICE_841_167-179_CB258A721651AE35C2BD1A1335F91526.pdf [21-05-2010].

- Dirección de Servicios de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2009), *Taller sobre Relación con Empleadores*.
- Korinfeld, Silvia; Montauti, Elsa; Zelaschi, Constanza (2001), *La intermediación laboral y su rol en el mercado de trabajo*, V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/KORINFELDYOTROS.PDF> [21-05-2010].
- Mazza, Jacqueline (2003), *Servicios de Intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe*, disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/19369/lcq2204e-Mazza.pdf> [21-05-2010].
- Neffa, Julio y Korinfel Silvia (2006), *Los intermediarios del mercado de trabajo*, Buenos Aires, disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/doc41.pdf> [21-05-2010].
- Neffa, Julio (2008), *Los servicios municipales de empleo*, Buenos Aires, disponible en: <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/documentos/documentos%20de%20trabajo/dt43sme.pdf> [23-06-2010].
- Zapata, César Chápame (1999), *El Sistema de Intermediación laboral y los servicios públicos de empleo en Chile: Diagnostico, Evaluación y propuesta para mejorar su gestión.*, disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~webmgpp/estudiosCaso/CASO40.pdf> [21-05-2010].
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Secretaria de Empleo. Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Dirección de Fortalecimiento Institucional. Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica. Marco conceptual para el Fortalecimiento de la Calidad de la Formación Profesional.
- MERCOSUR/GMC/RES N° 59/01. Formación Profesional.
- MERCOSUR/CMC7REC. N° 01/03. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre formación profesional.
- El marco conceptual para el fortalecimiento de la calidad de la formación profesional, disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/capacitacion/calidad/uemat_documento_n.asp
- Argentina. MTEySS. Secretaria de Políticas de Empleo y Formación Profesional. Dimensiones de calidad para la formación profesional: vinculación con el contexto productivo y social. Buenos Aires:

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Cooperazione Italiana, 2006. 42 p.

- Argentina. MTEySS. Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional; Universidad Nacional de Córdoba. Secretaría de Relaciones Institucionales. Dimensiones de calidad para la formación profesional: orientación profesional. Buenos Aires: MTEySS; Universidad Nacional de Córdoba, 2006. 136 p.
- Baeza, G.; Mertens, L. La norma ISO 9000 y la competencia laboral. México, CONOCER, 2000.
- CECAP: competencias y evaluación; dos vías hacia la mejora de la calidad de la educación. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2005. (Papeles de la Oficina Técnica, 15).
- Colombia. SENA. Sistema de Gestión de Calidad. Manual de diseño curricular para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral. Anexo Resolución N° 002477. Bogotá: Dirección de Formación Profesional, 2005.
- Dispositivos de calidad y equidad para la vinculación de los Servicios Públicos de Empleo con los actores del entorno socio productivo. Cinterfor/OIT. Seminario-Taller: Estrategias de calidad para los Servicios Públicos de Empleo. Buenos Aires, Argentina, 25 al 27 de abril de 2007.
- Rech P. La gestión de la calidad en la formación profesional. Boletín Técnico de la Formación Profesional, Montevideo, n. 147, set.-dic. 1999. p. 75-81.
- Redondo Lavín J. Informe sobre el proceso de certificación del sistema de calidad de FORCEM. En: FORCEM. Calidad e innovación en la formación continua. Madrid: FORCEM, 2000. p. 85-93.
- Van den Berghe, Wouter. Aplicación de las normas ISO 9000 a la enseñanza y la formación. Documento extraído de la Revista Europea de la Formación Profesional, CEDEFOP, No. 15, setiembre-diciembre 1998.
- Vargas, Fernando. La gestión de la calidad en la formación profesional: El uso de estándares y sus diferentes aplicaciones. Documento de referencia N°2 de la XXXVI Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT. Guatemala, julio de 2003.
- Villarzú Gallo, A. Elementos para la gestión de calidad en formación profesional: el sistema chileno. Boletín Técnico de la Formación Profesional, Montevideo, n. 147, set.-dic. 1999. p. 83-91.

- Instituciones de Formación Profesional. Requisitos de Gestión de la Calidad. Referencial IRAM N° 1. Marzo 2008.
- Oficinas de Empleo. Requisitos de Gestión de la Calidad. Referencial IRAM N° 1. Marzo 2009.
- OIT. Los servicios públicos de empleo.
- Tamayo Taipe, Miguel Ángel. Algunos aportes de guía para facilitar la aplicación de normas ISO 9001. México, 2001.
- Deibe, Enrique. Conclusiones del seminario de calidad en los servicios públicos de empleo. Buenos Aires.

4. b. Bibliografía de consulta

ARGÜELLES, A. (1996) *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. Limusa, México.

ATCHOARENA, David (1998) "Alternativas de financiación de la formación profesional: el ejemplo de los países emergentes latinoamericanos". CEDEFOP, *Formación Profesional. Revista Europea*. N° 13 Enero - Abril.

BERTRAND, Olivier (1995) "Reconocimiento de la calificación de los trabajadores a nivel europeo". Documento de Trabajo, serie Calificaciones y Empleo N° 8 PIETTE-CONICET/CEREQ. Buenos Aires.

BERTRAND, OLIVIER Y KIRSCH, Jean Louis (1994) "Contexto histórico de la enseñanza técnica y la formación profesional en Francia". *Documento de Trabajo, serie Calificaciones y Empleo* N° 2 PIETTE-CONICET/CEREQ. Buenos Aires.

BUNK, G.P. (1994) "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA". En: CEDEFOP, *Formación Profesional. Revista Europea*. Las competencias: el concepto y la realidad. N° 1. Berlín.

CAMPINOS-DUBERNET, Myriam (1995) "Diversidad de competencias obreras y estandarización de la formación profesional". Documento de Trabajo, serie Calificaciones y Empleo N° 7 PIETTE-CONICET/CEREQ. Buenos Aires.

CAPELA, Carlos (1998) "El sistema de acreditación de entidades formativas. Génesis, objetivos y metodología del sistema de acreditación". CEDEFOP. *Formación Profesional. Revista Europea*. N° 15. Septiembre - Diciembre.

CARIOLA, M. Leonor y Quiroz, Ana María (1997) “Competencias generales, competencias laborales y curriculum”. En: Novick, M. Y Gallart, M.A. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales ¿homogeneidad o segmentación?* CINTERFOR-OIT, RET. Montevideo.

CASTEL, Robert.(2004) La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós, Buenos Aires.

CEDEFOP (1997) ¿Cuánto sabemos? La medición de conocimientos, cualificaciones y competencias en el mercado de trabajo. *Formación Profesional. Revista Europea*. N° 12. Salónica.

CEDEFOP (1994) Las competencias: el concepto y la realidad. *Formación Profesional. Revista Europea*. N° 1. Berlín.

CONOCER - Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral de México- (1998) *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*. IBERFOP, OEI, Buenos Aires.

CRAWFORD, D.G.; GLENDENNING, D; Wilson, W. (1996) “La educación basada en competencias, tres comentarios sobre Canadá”. En: *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. Limusa, México.

DE IBARROLA, María 2004 “Las Transformaciones de las Políticas de Formación Profesional en América Latina”. En: *Innovaciones en Formación*. Boletín N° 147 CINTERFOR – OIT.

GONCZI, Andrew (1997) “Enfoques de educación y capacitación basada en competencias: la experiencia australiana” En: VVAA, *Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas*. Polform, CINTERFOR-OIT, Conocer. Montevideo.

GROOTINGS, Peter (1994) “De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla? En: CEDEFOP, *Formación Profesional. Revista Europea*. Las competencias: el concepto y la realidad. N° 1. Berlín.

HANDLEY, David (1996) “El desarrollo del sistema de calificación profesional nacional en el Reino Unido”. En: *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. Limusa, México.

HANDSON, Mike (1996) “Lecciones y experiencias del desarrollo de la educación y la capacitación basadas en competencias en el Reino Unido”. En: *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. Limusa, México.

HERNÁNDEZ, Daniel (2000) “La formación basada en competencias en América Latina. Los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México”. Informe del Proyecto Sectorial Multinacional sobre Flexibilización de la Formación Profesional Inicial y Continua. GTZ. Buenos Aires.

- MERTENS, Leonard (1997) *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. IBERFOP-OEI, Buenos Aires.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA –España-. (1997) *Metodología para la definición de las titulaciones profesionales (Desarrollo del sistema de profesionalidad de la LOGSE)*. ANELE, Madrid.
- MONTERO LEITE, Elenice “Agenda de una nueva institucionalidad para la educación profesional en América Latina y el Caribe”. En: *Innovaciones en Formación*. Boletín N° 147 Cinterfor – OIT.
- MONTERO LEITE, Elenice (1996) *El rescate de la calificación*. Cinterfor-OIT, Montevideo.
- NEFFA - CEIL/PIETTE. *Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos Argentina* CLACSO. En www.clacso.org - bibliotecavirtual.clacso.org.ar
... URL: <http://www.clacso.org>.
- NOVICK, Marta y GALLART, María Antonia (1997) *Competitividad, redes productivas y competencias laborales ¿homogeneidad o segmentación?* Cinterfor-OIT, RET. Montevideo.

5) Cronograma de Actividades

Se prevén aproximadamente dieciséis clases (según calendario universitario). La primera unidad se desarrollará en cinco clases, la segunda unidad en tres, y la tercera en cinco. Dos jornadas se dedicarán a los parciales y la última a realizar una evaluación en común de la cursada.

6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje

Durante la clase se alternarán distintas estrategias didácticas para facilitar el debate, la discusión y la apropiación de los contenidos propuestos.

En las primeras clases se realizará un diagnóstico inicial que contemple el conocimiento e experiencia de los alumnos/as sobre la temática de modo de capitalizar los mismos en función de los objetivos previstos. Dicha evaluación diagnóstica también buscará identificar el manejo de textos y de reflexión teórica que evidencien los alumnos y el modo en que integran contenidos propios de otras asignaturas de la carrera.

Por otro lado, durante los encuentros se facilitará la participación de los alumnos en grupos de discusión, lectura y análisis de la bibliografía y otras estrategias que permitan reorientar la enseñanza en función del modo de apropiación de los contenidos. Se prevén clases de síntesis al término de cada unidad didáctica y como modo de cierre de la cursada.

7) Gestión de cátedra (Orientaciones y relaciones entre los integrantes de la cátedra e intercátedra, reuniones, acuerdos, acciones, etc.)

Los integrantes de la cátedra nos reunimos tres veces por cuatrimestre. 1) Antes del inicio de las clases para coordinar y conformar la “Guía de Clases”, instrumento donde figuran temas, bibliografía y actividades que se desarrollan en cada encuentro y consensuar la eventual incorporación de nuevos temas y bibliografía. 2) A mitad del cuatrimestre para evaluar el desarrollo de la cursada en cuanto a la participación en clases y y el desarrollo de las actividades prácticas y consensuar estrategias de intervención, de considerarse necesarias, para facilitar el aprendizaje y la evaluación. 3) Al finalizar la cursada para realizar la evaluación de la cátedra, tomando en cuenta la devolución de los alumnos, para identificar posibilidades de mejora para el cuatrimestre siguiente.

Se realizará al menos una reunión por cuatrimestre con la cátedra de “Políticas de Trabajo y Empleo” para considerar la coordinación de los temas evitando superposiciones.

8) Modalidad de cursado

Se darán exclusivamente clases teóricas en los momentos de inicio y cierre de cada unidad didáctica. En el resto de los encuentros se alternarán las exposiciones teóricas con trabajos grupales tanto sea de análisis de la bibliografía leída como debate, resolución de casos, etc. Se invitarán a actores clave de IFPs, de los Servicios Públicos de Empleo, del estado y otras organizaciones que hayan intervenido en el proceso de certificación de la calidad

9) Evaluaciones

Durante la cursada habrán dos instancias de evaluación, un parcial y la entrega/ defensa de un trabajo práctico. El parcial se administrará al finalizar la unidad 1 y 2, su modalidad será escrita e individual. El trabajo práctico consistirá en una actividad integradora de las tres unidades, podrá realizarse de modo grupal (grupos de hasta cuatro personas) e implicará la entrega de un trabajo escrito y la defensa del mismo durante la clase. El tiempo de defensa por trabajo será de 20 minutos, valorando de este modo la capacidad de exposición, de síntesis durante la presentación y de argumentación.

10) Régimen de Promoción

Según el régimen propio de la Universidad.