



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

Programa Asignatura: Seminario Gestión de los Recursos Humanos

Código Asignatura: 1522

Año 2024

Cátedra:

Prof. Adjunto a cargo Lic. Guillermo A. González

Carga Horaria: 4 hs. Semanales de cursado cuatrimestral

Modalidad de cursada:

A) Presencial	X	C) Con una comisión virtual para recursantes	
		D) Con una comisión virtual	
B) Semipresencial		C) Con una comisión virtual para recursantes	
		D) Con una comisión virtual	

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 profundizar 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 a los y las alumnas en un área determinada en que podría ubicarse su futuro desempeño profesional.

Se ha focalizado este seminario en la temática de las políticas públicas de empleo centrándose en su impacto en los y las jóvenes y en la perspectiva de género dado que es uno de los posibles campos de intervención de los y las futuros y futuras egresados y egresadas. La pertinencia del seminario que se propone se fundamenta en las siguientes cuestiones:

- Se reconoce, en la experiencia internacional, que la Formación Profesional, es 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 de los y las licenciados y licenciadas en relaciones laborales.

- 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 las mencionadas herramientas de política pública vinculada al 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 empleadoras y de trabajadores y trabajadoras.
- La importancia creciente de las políticas mencionadas ha llevado a los actores participantes: Estado, Empresarios y Empresarias y Trabajadores y Trabajadoras 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.
- La definición de los perfiles laborales y los contenidos de la formación profesional es un tema de interés a nivel internacional. La construcción de una matriz de calificaciones que guíe los procesos de formación y reconocimiento de saberes es una parte imprescindible de los sistemas de políticas de empleo de los países que integran el Mercosur y que ya tiene un desarrollo mayor en los países que integran la Unión Europea.
- El desarrollo de esta matriz incluye la participación de los tres actores del mundo del trabajo, por lo que es pertinente la inserción de los egresados y egresadas en estos temas ya sea que se inserten en el ámbito empresario, sindical o en el Estado.
- Estas políticas deben tener en cuenta que la problemática de empleo se agudiza y requiere adaptaciones para trabajar con los y las jóvenes, cuyos niveles de desempleo duplican y hasta triplican la media nacional. Es por ello que es necesario conocer las características y barreras de esta porción de la población y pensar estrategias adecuadas.
- Entre las barreras y desigualdades de más impacto en el acceso al empleo se encuentran las cuestiones vinculadas al género. Por esta razón las políticas públicas, en el marco nacional e internacional, están atravesadas por estrategias vinculadas a la inclusión de la perspectiva de género en su planificación y ejecución, resultando imprescindible su consideración, tratamiento y debate en la formación de los y las futuros y futuras graduados y graduadas en relaciones laborales.

Por lo expuesto, se considera que la definición de los perfiles ocupacionales y los contenidos de la formación, así como su adecuación a la población joven y la inclusión de la perspectiva de género, 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 y las graduados y graduadas de relaciones laborales.

2) Objetivos Estructurales

Considerando el Plan de Estudios de la Licenciatura en Relaciones Laborales y el perfil del egresado de la misma, el seminario se propone los siguientes objetivos estructurales:

- Formar a los y las estudiantes en el desarrollo e implementación de Políticas Públicas de Formación Profesional a través del diálogo social entre los diversos actores que componen el ámbito de las Relaciones Laborales.
- Desarrollar capacidades que les permitan intervenir en la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes desde una perspectiva de género e inclusión social.

2.1 Objetivos generales

- Identificar el ámbito de la Formación Profesional, específicamente en lo concerniente a la implementación de acciones con jóvenes y la inclusión de la perspectiva de género, como un campo de desarrollo profesional del licenciado o licenciada en relaciones laborales.
- Identificar la importancia del desempleo de jóvenes, las condiciones que impactan en esta variable, así como las diversas barreras de acceso al mundo del trabajo, especialmente las vinculadas a las desigualdades de género.
- Realizar un análisis crítico de distintos sistemas institucionales de Formación Profesional, vigente en el contexto internacional, e identificar el rol que asumen los actores del mundo del trabajo.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar las estrategias que las Instituciones de Formación Profesional y los Centros de Evaluación de Competencias Laborales implementan para trabajar con jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- Identificar las barreras de acceso al empleo, especialmente las vinculadas al género, y las estrategias desarrolladas por la política pública de formación profesional para intervenir en esa problemática.
- Comprender la problemática actual de la formación profesional y la evaluación de competencias laborales en Argentina, desarrollando criterios propios para intervenir en este campo laboral desde su futura profesión.
- Comprender el rol la definición de una matriz de cualificaciones en los procesos de formación profesional.
- Conocer los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.
- Comparar otros sistemas de formación profesional y certificación de competencias laborales a nivel internacional.

3) Unidades Didácticas

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

- Las políticas activas de empleo: El rol de la formación profesional 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 normas de competencia laboral, concepto y desarrollo de los instrumentos. La construcción de las normas, la evaluación y certificación. Su impacto en los y las trabajadores y trabajadoras y las empresas.
- La formación basada en competencias laborales: los diseños curriculares adecuados a esta nueva tendencia.
- Las barreras de acceso al empleo. Poblaciones especialmente vulneradas. La problemática de los y las jóvenes y su inserción en el mercado de trabajo. La cuestión de género. El desarrollo de políticas específicas para estas poblaciones. Cómo Instituciones de Formación Profesional adaptan sus estrategias para dar respuesta a estas condiciones de desigualdad.

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.

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.

Estructura de la formación profesional en Argentina. Sistema de FP en el área de los Ministerios de Educación y el sistema de formación continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Nuevas tendencias en los contenidos de la formación profesional. El enfoque de competencias laborales. Identificación y normalización de competencias. Evaluación de competencias. La experiencia internacional, tendencias actuales en formación profesional.

Unidad II: El contenido de la formación: matriz de cualificaciones. Las normas de competencia y los diseños curriculares.

El concepto de matriz de cualificaciones, su utilidad y vinculación con las políticas públicas de empleo. El contenido de la matriz y la forma de organizarla. El enfoque en competencias laborales.

La elaboración de normas de competencia, metodología para su elaboración, estructura, cuál es su utilidad. Qué son los diseños curriculares, cuál es su estructura, análisis comparativo de los enfoques en los que se han desarrollado.

Matrices de cualificaciones a nivel internacional.

Unidad III: Problemática de empleo por condiciones de desigualdad. Jóvenes y Género.

Descripción de la problemática a nivel mundial y en Argentina en particular. Datos estadísticos actualizados. Cuáles son y por qué se diseñan e implementan políticas de empleo para mejorar las condiciones de acceso, especialmente destinadas a jóvenes y con perspectiva de género.

Ejemplos de programas de empleo vigentes en Argentina: Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Progresar y Enviñ. Descripción de la propuesta de cada programa, herramientas que se plantean, impacto y resultados de cada uno de ellos. Historia y desarrollo de cada programa, situación actual de los mismos.

Unidad IV: La calidad en las políticas públicas 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. La adecuación de los procesos para cumplir lo establecido en el referencial. Auditoría y certificación de la calidad. 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

Bibliografía Obligatoria

CASANOVAS, Fernando (2003) *Formación Profesional y Relaciones Laborales*. CINTERFOR. Montevideo.

CATALANO, A. M.; AVOLIO DE COLS, S.; SLADOGNA, M. *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: BID/FOMIN; CINTERFOR. 2004. Cap. 1 ; 2; 4; 5; 6.

CINTERFOR/OIT, (2006) *Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional*. Montevideo. Capítulos 1 y 2.

Dirección General de Cultura y Educación (2011) Manual para el formador de instructores. Buenos Aires. Cap. 1. Título 2: La Formación Profesional en la Argentina. Cap. 2. Títulos: 2, La Ley de Educación Técnico Profesional; Título 3, Certificados de Formación Profesional Inicial.

Instituciones de Formación Profesional. Requisitos de Gestión de la Calidad. Referencial IRAM N° 1. Marzo 2008.

INSTITUTO PROVINCIAL DE FORMACION LABORAL (2021). Curso “Relaciones Laborales y Género”.

INSTITUTO PROVINCIAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA (2020) Herramientas de gestión para la formación laboral. Módulo 4: Desigualdades y brechas en la integración al mundo del trabajo. Buenos Aires.

Malvicino, G.(2001) LA GESTION DE LA CALIDAD EN EL AMBITODE LA ADMINISTRACION PUBLICA. Potencialidades para un cambio gerencial. Buenos Aires, Argentina.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Secretaría de Empleo. En <http://www.trabajo.gob.ar/empleo/MTEySS> (2015) Guía Única de Programas de Empleo. Buenos Aires.

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

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.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (2014) ARGENTINA: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Programa Eurosocietal.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012) La formación para el trabajo en Argentina. Buenos Aires.

ROBERTI, EUGENIA (2018) Políticas de Inclusión Socio-Laboral para Jóvenes: un análisis de las trayectorias de participantes de programas de empleo (Prog.R.Es.Ar Y Pjmmmt) en el conurbano bonaerense. UNLP, Buenos Aires

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].

Bibliografía de consulta

- 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_167-179CB258A721651AE35C2BD1A1335F91526.pdf [21-05-2010].
- 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.
- Baeza, G. ; Mertens, L. La norma ISO 9000 y la competencia laboral. México, CONOCER, 2000.
- 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,ean 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.
- CASALIS (2013) Análisis del Programa Oficinas de Empleo Municipal. Santa Fe.
- CASTEL, Robert.(2004) La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós, Buenos Aires.
- 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).
- CEDEFOP (1994) Las competencias: el concepto y la realidad. Formación Profesional. Revista Europea. N° 1. Berlín.

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

CLACSO. En www.clacso.org - bibliotecavirtual.clacso.org.ar

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.

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

CONSEJO FEDERAL CULTURA Y EDUCACIÓN Res. N° 193/02. Acuerdo Marco del Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP). 2005. Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058/05.

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.

Deibe, Enrique. Conclusiones del seminario de calidad en los servicios públicos de empleo. Buenos Aires.

Dirección de Servicios de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2009), Taller sobre Relación con Empleadores.

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.

Documento extraído de la Revista Europea de la Formación Profesional, CEDEFOP, No. 15, setiembre-diciembre 1998.

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.

El marco conceptual para el fortalecimiento de la calidad de la formación profesional, disponible en:

http://www.trabajo.gob.ar/capacitacion/calidad/uemat_documentacion.asp

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.

GARCÍA ARCE, M.C Diálogo social sobre formación profesional en España
Montevideo: CINTERFOR, 2002.

Gimenez, Maribel (2011) TRABAJADORES INDEPENDIENTES, MERCADO
LABORAL E INFORMALIDAD EN ARGENTINA. OIT. CAP 3: Caracterización del
trabajo independiente en Argentina. Un análisis descriptivo de largo plazo, 1974-2009.
Buenos Aires, Argentina.

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. Nº 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.

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].

INET. La formación profesional en el ámbito internacional. Buenos Aires, 2008.

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].

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].

Mazza, Jacqueline (2003), Servicios de Intermediación laboral: enseñanzas para
América Latina y el Caribe, disponible en:

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/19369/lcg2204e-Mazza.pdf> [21-05-2010].

MERCOSUR/CMC7REC. N° 01/03. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre formación profesional.

MERCOSUR/GMC/RES N° 59/01. Formación Profesional.

MERTENS, Leonard (1996) Competencia laboral. Sistema, surgimientos y modelos, OIT/Cinterfor. Montevideo.

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 (1996) El rescate de la calificación. Cinterfor-OIT, Montevideo.

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.

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. 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.

NEFFA - CEIL/PIETTE. Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos Argentina 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].

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].

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].

NOVICK, Marta y GALLART, María Antonia (1997) Competitividad, redes productivas y competencias laborales ¿homogeneidad o segmentación? Cinterfor-OIT, RET. Montevideo.

Oficinas de Empleo. Requisitos de Gestión de la Calidad. Referencial IRAM N° 1. Marzo 2009.

OIT. Los servicios públicos de empleo.

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>.

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.

Tamayo Taipe, Miguel Ángel. Algunos aportes de guía para facilitar la aplicación de normas ISO 9001. Mexico, 2001.

URL: <http://www.clacso.org>.

Van den Berghe, Wouter. Aplicación de las normas ISO 9000 a la enseñanza y la formación.

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.

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].

5) Cronograma de Actividades

Se prevén aproximadamente quince clases (según calendario universitario) siguiendo los criterios adoptados para el desarrollo del primer cuatrimestre de 2024.

Fecha	Tema actividad principal- lecturas
CLASE 1	Presentación de la materia y organización de la cursada. U. 1: Políticas públicas de empleo: la formación profesional, la empleabilidad de lxs jxvenes y la perspectiva de género. Instituciones que implementan políticas de empleo en la Argentina. <i><u>Bibliografía:</u></i> <i>IPAP (2020) Herramientas de gestión para la formación laboral. Módulo 4: Desigualdades y brechas en la integración al mundo del trabajo. Buenos Aires.</i> <i>OIT (2012) Las políticas de mercado de trabajo en Argentina: diseño, cobertura</i>

	<p>y desafíos.</p> <p><i>Helbig, Mazzola, García (2015) Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de empleo. OIT: Buenos Aires.</i></p> <p><i>Actividades:</i></p> <p><i>Presentación del programa, objetivos, contenidos, metodología de trabajo y evaluación.</i></p> <p><i>Se compartirán las pautas para la conformación de los grupos de trabajo.</i></p> <p>LA CÁTEDRA INCORPORARÁ EN MIEL LA PLANIFICACIÓN DE CLASES, EL PROGRAMA Y LOS TEXTOS DE TODAS LAS UNIDADES.</p>
CLASE 2	<p>U. 1: Formación profesional (FP). Concepto y evolución histórica de su significado. Relación con las políticas de empleo. Estructura de la Formación Profesional en Argentina/Ministerios de Educación Provinciales.</p> <p><u><i>Bibliografía:</i></u></p> <p><i>Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2014) ARGENTINA: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Programa Eurosocial.</i></p> <p><i>Dirección General de Cultura y Educación (2011) Manual para el formador de instructores. Buenos Aires. Cap. 1. Título 2: La Formación Profesional en la Argentina. Cap. 2. Títulos: 2, La Ley de Educación Técnico Profesional; Título 3, Certificados de Formación Profesional Inicial.</i></p> <p><i>CASANOVAS, Fernando (2003) Formación Profesional y Relaciones Laborales. CINTERFOR. Montevideo. Capítulo I.</i></p> <p><i>Actividades:</i></p> <p><i>Se confirmará la integración definitiva de los grupos de trabajo y se compartirán objetivos, metodología y formato de presentación referidos a las consignas del Trabajo Integrador (Primer Parcial). Las consignas del trabajo estarán incorporadas a MIEL.</i></p>
CLASE 3	<p>U. 1: Relación entre los modelos productivos y la formación profesional. Formación profesional y empleabilidad. La calidad en la Formación Profesional. Estructura de la Formación Profesional en Argentina/Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.</p> <p><u><i>Bibliografía:</i></u></p> <p><i>CATALANO, A. M.; AVOLIO DE COLS, S.; SLADOGNA, M. Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas. Buenos Aires: BID/FOMIN; CINTERFOR. 2004. Cáp. 1.</i></p> <p><i>SILVEIRA, Sara La educación para el trabajo: un nuevo paradigma. 1998.</i></p> <p><i>CINTERFOR/OIT, (2006) Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque</i></p>

	integrado de la formación profesional. <i>Montevideo. Capítulos 1 y 2.</i>
CLASE 4	<p>U.2: Competencias Laborales. Las Normas y Certificación de Competencias Laborales.</p> <p><u>Bibliografía:</u> MTEySS. Dirección de Fortalecimiento Institucional. <i>Metodología para el diseño de Normas de Competencia. Buenos Aires.</i> MTEySS. Dirección de Fortalecimiento Institucional. <i>El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales. Buenos Aires.</i></p>
CLASE 5	<p>U. 2: La formación profesional basada en competencias. Diseños curriculares basados en el enfoque de competencias laborales.</p> <p><u>Bibliografía:</u> CATALANO, A. M.; AVOLIO DE COLS, S.; SLADOGNA, M. Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas. <i>Buenos Aires: BID/FOMIN; CINTERFOR. 2004. Cap. 4, 5 y 6.</i> MTEySS. Dirección de Fortalecimiento Institucional. <i>El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales. Buenos Aires.</i></p>
CLASE 6	<p>U.3: Problemática de empleo de los y las jóvenes a nivel mundial y en Argentina en particular. Cuáles son y por qué se diseñan e implementan políticas de empleo para jóvenes. Ejemplos de políticas de empleo para jóvenes implementadas en Argentina.</p> <p>Desarrollo de tres programas destinados a jóvenes: Envi3n, PJCMMT, PROGRESAR.</p> <p>Bibliografía: Roberti, Eugenia (2018) Políticas de Inclusi3n Socio-Laboral para J3venes: un an3lisis de las trayectorias de participantes de programas de empleo (Prog.R.Es.Ar Y Pjmmt) en el conurbano bonaerense. UNLP, Buenos Aires. MTEySS (2015) Gu3a 3nica de programas de empleo. Buenos Aires.</p> <p>Actividades: Los grupos compartir3n avances del Trabajo Integrador (Primer Parcial) y se responder3n consultas.</p>
CLASE 7	<p>U.3 Problem3ticas de empleo vinculadas al g3nero. Concepto de g3nero, Patriarcado. Estereotipos y roles de g3nero. Divisi3n sexual del trabajo. G3nero y mercado laboral. La formaci3n profesional con perspectiva de g3nero.</p> <p><u>Bibliografía:</u> <i>Instituto Provincial de Formaci3n Laboral (2021). Curso Relaciones Laborales y G3nero.</i></p>
CLASE 8	Entrega y exposici3n del Trabajo Integrador (Primer Parcial). Primera

	<p>mitad de los grupos.</p> <p><i>Todos los grupos deberán entregar el Trabajo Integrador (Primer Parcial) y la primera mitad realizará la defensa oral del mismo.</i></p> <p><i>Se compartirán objetivos, metodología y formato de presentación referidos a las consignas del Trabajo Integrador (Segundo Parcial) y se asignarán las instituciones para realizar el trabajo de campo. Las consignas del Trabajo Integrador (Segundo Parcial) estarán incorporadas a MIEL.</i></p>
CLASE 9	<p>Entrega y exposición del Trabajo Integrador (Primer Parcial). Segunda mitad de los grupos.</p> <p><i>La segunda mitad de los grupos realizará la defensa oral de sus trabajos</i></p> <p><i>Actividades:</i></p> <p><i>Se responderán consultas respecto del Trabajo Integrador (Segundo Parcial).</i></p>
CLASE 10	<p>U. 4 Normas de calidad para Instituciones de Formación Profesional.</p> <p><u><i>Bibliografía:</i></u></p> <p><i>Malvicino, G. (2001) LA GESTION DE LA CALIDAD EN EL AMBITO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA. Potencialidades para un cambio gerencial. Buenos Aires, Argentina.</i></p> <p><i>Referencial de Calidad para Formación Profesional. IRAM/ MTEySS.</i></p> <p><i>Actividades:</i></p> <p><i>Se entregarán las notas del primer parcial y se enviarán por mail las observaciones realizadas a cada trabajo</i></p> <p><i>Cada grupo presentará, en forma oral, avances sobre el Trabajo Integrador (Segundo Parcial) con un bosquejo y el planteamiento de las dificultades encontradas en su desarrollo.</i></p>
CLASE 11	<p>U. 1,2,3 y 4: Jornada de debate.</p> <p><i>Se debatirá, reflexionando y problematizando los temas abordados a través de consignas que se utilizarán como disparadores.</i></p>
CLASE 12	<p>Entrega y exposición del Trabajo Integrador (Segundo Parcial). Primera mitad de los grupos. <i>Todos los grupos deberán entregar el Trabajo Integrador (Segundo Parcial) y la primera mitad realizará la defensa oral del mismo..</i></p>
CLASE 13	<p>Entrega y exposición del Trabajo Integrador (Segundo Parcial). Segunda mitad de los grupos.</p> <p><i>Los grupos indicados deberán entregar el Trabajo Integrador (Segundo Parcial) y realizarán la defensa oral del mismo.</i></p>
CLASE 14	<p>Evaluación Segundo Parcial. Evaluación de la cursada</p> <p><i>Se informará la nota del Segundo Parcial y se enviarán por mail las observaciones realizadas a cada trabajo. Aquellos y aquellas alumnos y</i></p>

	<p>alumnas que deban recuperar uno de los dos parciales deberán entregar el trabajo rehecho, según las observaciones realizadas, antes de la clase 15.</p> <p>Se pedirá a todos y todas los y las alumnos y alumnas que realicen una evaluación del Seminario en cuanto a sus fortalezas y debilidades.</p>
CLASE 15	<p>Evaluación de recuperatorios. Cierre.</p> <p>Se comunicará a los y las alumnos y alumnas, que hayan tenido que recuperar alguno de los dos parciales, sus notas finales y, en el caso de tener que rendir examen final, se informará las características de ese examen.</p>

6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje

6.1. Previsiones metodológicas y pedagógicas

Durante las clases se alternarán distintas estrategias pedagógicas/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 y experiencia de los y las alumnos y alumnas 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 y las alumnos y alumnas y el modo en que integran contenidos propios de otras asignaturas de la carrera.

6.2. Actividades que se realizarán en las horas presenciales y en las virtuales

La asignatura se dictará sólo con modalidad presencial. Durante los encuentros se facilitará la participación 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.

6.3. Articulación de actividades presenciales y virtuales

No aplica.

6.4. Interacciones docentes-estudiantes, y estudiantes-estudiantes previstas

Además de la interacción propia del vínculo aúlico, en exposiciones, debates y reflexiones, se habilitará una comunicación permanente a través de la mensajería de MIEL y de correo electrónico.

6.5. Mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las actividades

Al finalizar cada unidad se realizará una actividad de síntesis con la participación de los y las alumnos y alumnas en forma de reflexión y debate sobre los temas tratados. Además, en las clases inmediatamente anteriores a la presentación por escrito y exposición oral de los trabajos integradores que obran como parciales los alumnos y las alumnas presentarán los avances de esos trabajos, con el objetivo de reflexionar, en conjunto con ellos y ellas, acerca de la pertinencia de lo que han construido.

7) Gestión de cátedra

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 el desarrollo de las actividades prácticas y consensuar estrategias de intervención, de considerarse necesarias, para facilitar el aprendizaje y la evaluación.

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) Evaluaciones

Durante la cursada habrá dos instancias de evaluación parciales. El primer parcial se administrará al finalizar las unidades 1, 2 y 3 a través de la presentación de un trabajo integrador. Este trabajo deberá realizarse de modo grupal (grupos de hasta cuatro personas) e implicará la entrega de un trabajo escrito y la defensa oral del mismo en 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, debiendo participar de la exposición todos los integrantes del grupo.

El segundo parcial tendrá las mismas características que el primer en cuanto a su modalidad (presentación de un trabajo integrador escrito y su defensa oral en clase). Se realizará al finalizar la unidad 4, y contendrá las conclusiones de un trabajo de campo que deberá realizar cada uno de los grupos.

9) Régimen de Promoción

Según el régimen vigente de la Universidad:

- 75% de asistencia a la cursada.

- Aprobación de las dos instancias de evaluación parciales.
- Quienes aprobaron las instancias con 7 (siete) o más puntos promoverán la materia sin examen final.
- Quienes aprobaron alguna/s de las instancias entre 4 (cuatro) y 6 (seis) y otra con más de 7 (siete), podrán recuperar la instancia con nota inferior a 7 (siete) para promocionar.
- Quienes aprobaron todas las instancias con notas entre 4 (cuatro) y 6 (seis) rendirán examen final.
- En caso de que alguna de las instancias estuviera aplazada, el o la estudiante deberá recurrar la materia.