



**PROGRAMA 2023**  
**PRÁCTICA PROFESIONAL III – Capacitación y Desarrollo**

**Institución:** Instituto de Educación Superior N° 6017 “Prof. Amadeo Sirolli”- Anexo Campo Santo

**Carrera:** Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos

**Plan de Estudios:** Resolución N°8966/18

**Año:** 2023

**Campo:** Campo de la Práctica Profesionalizante.

**Curso:** 3º Año **División:** 1º

**Asignatura:** Práctica Profesional III – Capacitación y Desarrollo

**Docente a cargo:** Lic. Andrea Amante

**Régimen de la Asignatura:** Anual

**Cantidad de horas-catedra:** 6 (Seis) horas.

**CONDICIONES PARA PROMOCIONAR LA ASIGNATURA:**

- El alumno deberá cumplir con un mínimo del 80% de asistencia a clases teóricas y prácticas.
- Aprobar el 90% de los trabajos prácticos establecidos.
- Aprobar con una calificación no menor a 7 (siete) las dos evaluaciones parciales. Cuando los estudiantes no hubieran alcanzado en los exámenes parciales la calificación mínima para promocionar o registraran ausente por razones debidamente justificadas, tendrán derecho a un examen recuperatorio por parcial.
- Aprobar el informe final de las prácticas que será defendido en coloquio final, con una calificación no menor a 7 (siete)

**CONDICIONES PARA RENDIR COMO ALUMNO LIBRE:**

Según lo establecido en el Art. 22 y 32 del Reglamento Académico Marco (RAM) vigente (Resolución N° 2484 del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología) dado el carácter práctico de este espacio curricular, los alumnos no podrán rendir en condición de libres.

## MARCO TEÓRICO

*Las prácticas profesionalizantes comprenden diversas estrategias formativas integradas en la propuesta curricular, con el propósito de que los alumnos consoliden, integren y amplíen, las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando, organizadas por la institución educativa y referenciadas en situaciones de trabajo y/o desarrolladas dentro o fuera de la escuela<sup>1</sup>*

Es un proceso formativo que se extiende al contexto laboral actual, con la aplicabilidad del conocimiento teórico aprendido durante la formación profesional, permitiendo concretizar y comparar ciertas teorías con las situaciones problemáticas reales de las organizaciones, posibilitándole así a los estudiantes reconocer los límites de la teoría y acceder a los requerimientos de la actualidad en el contexto de cambio.

Actualmente las empresas se enfrentan a un entorno cambiante, donde fueron invadidos por diversas herramientas tecnológicas, caracterizado por diversos niveles crecientes de complejidad y globalidad, como consecuencia fundamental del avance tecnológico y de la gestión del conocimiento. Para poder anticiparse y lograr adaptarse a estos cambios, las organizaciones necesitan prestar atención al desarrollo y conservación de sus habilidades y capacidades internas. En esta línea de estudio los futuros Técnicos en Gestión de los Recursos Humanos, se enfocarán en conocer cómo generar conocimiento internamente o conseguirlos por fuera de la organización, la difusión, y como potenciarlo. Esta necesidad ha contribuido a que en las últimas dos décadas se haya despertado un interés creciente en torno a los términos de aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento, tanto en el mundo académico como en el empresarial.

Este espacio curricular; *Práctica Profesional III-Capacitación y Desarrollo* les ofrecerá a los futuros *“Técnicos Superior en Gestión de Recursos Humanos”* un espacio de crecimiento personal y profesional en donde podrán afianzar, profundizar y actualizar ciertos contenidos importantes para armar sus proyectos profesionales con creatividad.

Elaborarán sus herramientas de trabajo para realizar diagnósticos organizacionales completos, detectar, promover e implementar cursos de entrenamiento y capacitación en dispositivos grupales de gestión, mediación de conflictos, trabajo en equipo y negociación, entre otros, a fin de mejorar la eficiencia y el rendimiento en los ambientes laborales.

---

<sup>1</sup> Reglamento de las Prácticas Profesionalizantes-Resol. 3124-Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología.

### **PROPÓSITOS:**

- ✓ Alcanzar una visión integradora de los conocimientos adquiridos de los espacios curriculares durante su trayectoria de estudiante y de su perfil profesional.
- ✓ Desarrollar habilidades y destrezas que le permitan elaborar un trabajo razonablemente completo de su especialidad como técnicos profesionales en la gestión de los recursos humanos.
- ✓ Promover el desarrollo de conocimientos y competencias necesarias que permitan a los cursantes reconocer la importancia de la Capacitación y Desarrollo en las organizaciones en diferentes contextos.
- ✓ Fomentar el trabajo en equipo, la reflexión crítica y la relación entre distintas miradas.

### **OBJETIVOS GENERALES:**

Que el estudiante:

- ✓ Comprenda el rol esencial del profesional en recursos humanos en los resultados y el bienestar de una organización.
- ✓ Comprenda la importancia de la capacitación y desarrollo en las personas y equipos de las Organizaciones.
- ✓ Implemente un modelo de planificación formativa y programas de desarrollo en los diversos contextos organizacionales.
- ✓ Desarrolle destrezas para un mejor desempeño profesional, fomentando sus actitudes de responsabilidad, confianza y cooperación en los trabajos asignados por la institución

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- ✓ Conocer y desarrollar técnicas y métodos innovadores del proceso de capacitación y desarrollo del capital humano.
- ✓ Generar habilidades, capacidades y destrezas para una eficiente planificación, organización, ejecución y evaluación de programas de capacitaciones. (planificar, organizar, etc...)
- ✓ Lograr fortalecer e integrar las experiencias adquiridas durante la práctica profesional en relación con el plan de acción del trabajo de campo.

- ✓ Lograr que el estudiante realice una sistematización y relación teórica-práctica de las experiencias adquiridas durante el proceso de trabajo de campo.

## CONTENIDOS

### **EJE N° 1: El oficio y la Profesionalidad del Técnico.**

El oficio, el saber práctico y la experiencia. La acción profesional y su profesionalidad. El ejercicio profesional del Técnico en Recursos Humanos. Autoconocimiento personal. Autoconocimiento como futuro profesional. FODA Personal. Competencias para un empleo eficaz. Competencias Digitales.

### **EJE N°2: La Capacitación en Acción**

- Necesidades de capacitación. ¿Cómo se generan? ¿Cómo se las identifica? ¿Cómo se las analiza?
- La capacitación en acción. Por qué capacitar los recursos humanos. Los factores del éxito en una empresa. Las consecuencias de la falta de capacitación. Los planes de formación. Políticas. Objetivos de capacitación.
- El diseño de un programa de capacitación. Las áreas del aprendizaje humano: cognitiva, psicomotora y afectiva. Los pasos para el diseño de una capacitación. Métodos y técnicas de capacitación. El material didáctico. Selección y uso del material audiovisual.
- Los costos de la capacitación. El costo de la capacitación para la empresa. El costo de organizar una actividad interna de capacitación. Relación Costo/Beneficio.

### **EJE N° 3: La Evaluación de la Capacitación**

Evaluación General de la capacitación. Evaluación del Aprendizaje. Evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño laboral. Evaluación de la rentabilidad de capacitación.

## METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología planteada es el aula-taller, la que se fundamenta en un aprendizaje activo, donde es el alumno el que se apropia de los conocimientos. El educador es un líder que de igual forma vivencia una situación de aprendizaje y junto con el alumno ambos están abiertos a escuchar, a recibir, a incorporar.

El aula-taller se divide en tres momentos: actividad inicial, síntesis informativa o desarrollo del marco teórico, y actividades de afianzamiento, integración y extensión. La actividad inicial tiene como objetivo centrar la atención del alumno en el tema que se desarrollará, utilizando una actividad que estimule al alumno para que aporte espontáneamente lo que ya sabe, lo que le interesa, o utilice las habilidades que requerirá la elaboración del marco teórico.

La síntesis informativa o desarrollo, orienta y guía al alumno en la elaboración del conocimiento, para ello se utilizará textos informativos, video y/o films de películas, al que se le pueden aplicar técnicas de acción comprensiva (Guías de trabajo con diversos recursos). El docente guía a los alumnos para que adquieran la información por sí mismos, y establezcan nexos y relaciones que los lleven a niveles cada vez más avanzados de comprensión. Se buscará promover actividades de integración, síntesis y extensión, a través de guías de trabajo para ordenar las actividades individuales y grupales. Esto le permitirá al alumno reelaborar, retrabajar, recrear el marco teórico. Se utilizarán distintas técnicas grupales para aprender a pensar y a actuar junto con otros: el brainstorming (torbellino de ideas); trabajo en subgrupos; Role-playing (juego de roles).

Un valor interesante del aula-taller es la posibilidad de cometer errores y tener dudas. El aula es el ámbito para que esto se manifieste, ya que estamos en un proceso de enseñanza aprendizaje, y estas instancias forman parte de ello. Esta estrategia de enseñanza también permite vivencias emocionales y de acción, porque el trabajo en grupos posibilita el intercambio de opiniones, el conocimiento entre los pares, entre otros.

La modalidad de trabajo fomentará el uso habitual de soportes digitales, para la interacción con y entre los alumnos, entendiendo esta metodología como vital para familiarizar a los mismos con estas herramientas, que son de uso cotidiano en un entorno laboral. Se implementará un espacio de trabajo dentro de un Aula Virtual, tanto para la entrega de trabajos prácticos, para compartir materiales de estudio, como así también para aprovechar las posibilidades y sumar otros recursos multimediales, se propone utilizar la Plataforma Educativa.

Como estrategias didácticas utilizaremos los siguientes métodos de aprendizaje:

- Métodos de dialogo reflexivo para afianzar los contenidos;
- Y Métodos de proyectos para el desarrollo de actividades prácticas dentro de la materia.

Se desarrollarán actividades grupales, profundizando así la investigación bibliográfica, la recolección e interpretación de producciones periodísticas de distintas fuentes y la lectura, comentario de textos y análisis de casos reales en el campo laboral que hacen al desarrollo y fortalecimiento de ciertas competencias específicas del perfil profesional.

Los alumnos profundizarán y relacionarán contenidos a partir de la producción de trabajos prácticos, simulaciones de capacitaciones, dentro del marco de las prácticas, exposiciones de temas relevantes a la actividad profesional actual, Análisis basados en problemas, entre otros.

Respecto a las dudas que surgen durante la presentación de los temas, estas se atienden en el mismo momento, o bien en las clases siguiente.

- *Un aspectos a destacar que se puede utilizar y aplicar en este espacio curricular es el del trabajo por Proyectos Interdisciplinarios, articulando con algunos docentes de 2do y 3er año para realizar actividades integradoras en donde el estudiante logre contextualizar el contenido aprendido, pensando la articulación con Prácticas Profesional II, Capacitación y Desarrollo e Higiene y Seguridad en el Trabajo., entre otros.*

### **EVALUACIÓN: MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.**

Se tendrán en cuenta las dos funciones de la evaluación:

Formativa: se utilizará durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera de procurar la adecuación efectiva de las metodologías a las características, y evolución pedagógica del grupo, permitiendo la retroalimentación del proceso educacional con vistas a su constante mejoramiento.

Sumativa: al final de cada cuatrimestre, para evaluar en nivel de logro de los objetivos de cada unidad didáctica, para la determinación del grado de progreso de los alumnos.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- El desenvolvimiento y la integración en el ámbito de prácticas.
- Capacidad para tomar decisiones y resolver situaciones.
- La aplicación y relación de los contenidos teóricos a situaciones practicas concretas.
- La intervención en los debates y reflexiones.

- La responsabilidad y el compromiso asumido.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Autonomía y Creatividad para encarar ciertas situaciones problemáticas y dificultades.
- Participación, Colaboración, cooperación en clases y en el ámbito de las prácticas
- Exposición individual y/o grupal.
- Cumplimiento y aprobación con las exigencias de la Práctica Profesionalizante III.
  - Detalles en propuesta de campo.

### **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:**

- ✓ Diagnóstico.
- ✓ Trabajos prácticos individuales y grupales.
- ✓ Exámenes parciales, con su respectivos recuperatorios.
- ✓ Exposiciones orales.
- ✓ Presentación del Informe final.

### **BIBLIOGRAFÍA GENERAL:**

- ✓ Martha Alles. (2005). "Desarrollo del Talento Humano". Ed. Granica. Bs As.
- ✓ Martha Alles. (2009). "Construyendo Talento. Programa de desarrollo de las personas". Ed. Granica. Bs As
- ✓ Chiavenato Idalberto (2004). "Administración de los Recursos Humanos". Ed: Mc Graw Hill.
- ✓ Martínez Eduardo- Martínez Francisca. (2009). "Capacitación por competencias". Ed. Mc Graw Hill. Santiago de Chile.
- ✓ Blake Oscar (2008). "Necesidades de Capacitación". Ed. Macchi. Bs As.
- ✓ Martha Alles. (2005). "Gestión por competencias". Ed. Granica. Bs As.
- ✓ Fundación ADDECO. "20 Competencias contra la exclusión social en el empleo.

### **BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA:**

#### **EJE N° 1: El oficio y la Profesionalidad del Técnico**

- ✓ Martha Alles. (2005). "Gestión por competencias". Ed. Granica. Bs As.
- ✓ Fundación ADDECO. "20 Competencias contra la exclusión social en el empleo.

## **EJE N° 2: La Capacitación en Acción**

- ✓ Martha Alles. (2005). "Desarrollo del Talento Humano". Ed. Granica. Bs As.
- ✓ Martínez Eduardo- Martínez Francisca. (2009). "Capacitación por competencias". Ed. Mc Graw Hill. Santiago de Chile.
- ✓ Martha Alles. (2009). "Construyendo Talento. Programa de desarrollo de las personas". Ed. Granica. Bs As
- ✓ Blake Oscar (2008). "Necesidades de Capacitación". Ed. Macchi. Bs As.

## **EJE N° 3: La Evaluación de la Capacitación**

- ✓ Chiavenato Idalberto (2004). "Administración de los Recursos Humanos". Ed: Mc Graw Hill.
- ✓ Martínez Eduardo- Martínez Francisca. (2009). "Capacitación por competencias". Ed. Mc Graw Hill. Santiago de Chile.