



PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR

Nombre de Unidad Curricular:	Diseño y técnicas para la detección de necesidades de capacitación
Fecha de Vigencia:	24 de abril de 2026
Responsable del Curso:	Lic. en RRLL Sofía Rosendorff (Mag. en Dirección de RRHH)
Año y Semestre en el que se Imparte:	Cualquier ciclo de la Licenciatura en Relaciones Laborales
Área de Conocimiento:	Gestión Humana / Capacitación
Unidad Curricular Obligatoria para las carreras de:	No corresponde
Unidad Curricular Opcional para las Carreras de:	Licenciatura en Relaciones Laborales
Créditos:	6 créditos

Modalidad de Curso:	Materia opcional. Modalidad de cursado virtual. Modalidad de enseñanza: teórico.
Conocimientos Previos Recomendados:	No se establecen conocimientos previos específicos en el documento base.

OBJETIVO DE LA FORMACIÓN
Fundamento El programa del curso se realiza con la finalidad de contribuir a la implementación de técnicas y métodos que permitan la elaboración de diferentes planes de capacitación, además de brindar un manejo de las necesidades reales de los trabajadores en el momento de solicitar una capacitación.
Objetivo general Introducir a los futuros Licenciados/as en Relaciones Laborales en la dinámica de la formación de adultos trabajadores, brindándoles los conocimientos y las herramientas necesarias para asumir la función que les corresponde en la detección de las necesidades de capacitación, bajo los parámetros pedagógicos pertinentes a la educación de adultos.
Objetivos específicos • Analizar las relaciones entre educación y trabajo, así como los principales paradigmas de la formación de adultos, comprendiendo el rol estratégico del área de capacitación en las organizaciones contemporáneas. • Identificar y aplicar distintos enfoques pedagógicos y metodológicos de la educación de adultos trabajadores, así como dispositivos y herramientas de diseño curricular basadas en competencias. • Reconocer, diseñar y aplicar instrumentos para la detección de necesidades de capacitación, considerando diferentes tipologías y contextos organizacionales. • Diseñar planes de capacitación integrando el diagnóstico de necesidades, la selección de estrategias de intervención y la sistematización de la información en matrices de capacitación.



- Comprender y aplicar las distintas etapas de un proyecto de capacitación, incluyendo su planificación, implementación y evaluación, así como analizar y aplicar herramientas de evaluación de impacto que promuevan la mejora continua de las acciones formativas.

Competencias obtenidas al final del curso

Al finalizar el curso, los participantes estarán en condiciones de:

- Integrar enfoques pedagógicos, organizacionales y metodológicos para analizar y abordar necesidades de capacitación en contextos laborales.
- Diseñar y gestionar propuestas de capacitación pertinentes, articulando diagnóstico, planificación, implementación y evaluación en función de las características del contexto organizacional.

CONTENIDO GENERAL DEL CURSO

Unidad 1: Educación y trabajo en contextos organizacionales

Se abordan las distintas formas de relacionamiento entre la educación y el trabajo, analizando su evolución y los principales paradigmas que han orientado la formación de adultos trabajadores en contextos organizacionales. Se estudia el rol del área de capacitación en las organizaciones, considerando su propuesta de valor en relación con el negocio, la cultura organizacional y los contextos de cambio. En este marco, se introduce el concepto de *learnability* y el aprendizaje continuo como ejes estratégicos, reflexionando sobre el pasaje de la noción tradicional de “capacitación” hacia enfoques más integrales de soluciones educativas.

Contenido temático:

- Formas de relacionamiento entre la educación y trabajo.
- Diferentes paradigmas de la educación de los adultos trabajadores.
- El área de capacitación en las organizaciones: su propuesta de valor en contextos de cambio (*learnability*, aprendizaje continuo).

Unidad 2: Enfoques pedagógicos y aprendizaje en adultos

Se profundiza en los diferentes enfoques pedagógicos y metodológicos de la educación de adultos trabajadores, analizando sus fundamentos y su aplicación en contextos laborales. Se trabajan los distintos dispositivos y formatos de aprendizaje, así como los principios del diseño curricular basado en competencias, incorporando herramientas como el método DACUM para el análisis ocupacional. Asimismo, se aborda el aprendizaje del adulto en el contexto laboral, incluyendo la figura de los “knowmads” como emergente de nuevas formas de aprender y trabajar.

Contenido temático:

- Diferentes enfoques pedagógicos y metodológicos de la educación de adultos trabajadores.
- Dispositivos educativos para la educación de adultos.
- Fundamentos del diseño curricular basado en competencias.
- Aplicación de algún método como el DACUM.
- El aprendizaje del adulto en el contexto laboral.
- Los “knowmads” - nómades del conocimiento.

Unidad 3: Detección de necesidades de capacitación

Se desarrollan los principales instrumentos y técnicas para la detección de necesidades de capacitación. Se abordan las tipologías de necesidades, su vinculación con los objetivos organizacionales y las demandas del entorno, así como los procesos de relevamiento y análisis de información. A partir de ello, se trabajan diferentes formas de diseño de planes de capacitación y la elaboración de matrices que permitan sistematizar, priorizar y dar respuesta a



las necesidades identificadas, promoviendo una mirada estratégica y contextualizada del proceso.

Contenido temático:

- Instrumentos para la detección de necesidades de capacitación.
- Tipologías de las necesidades.
- Diferentes formas de diseñar los planes de capacitación.
- Elaboración de una matriz de capacitación.

Unidad 4: Gestión integral de proyectos de capacitación

Se aborda de manera integral el proceso de gestión de proyectos de capacitación, comprendiendo las distintas etapas que lo componen. Se profundiza en la lógica de gestión del proceso, incluyendo el mapeo de actores, la definición de estrategias y la selección de dispositivos adecuados. Asimismo, se incorpora el análisis de la evaluación de impacto de la capacitación, considerando distintos niveles e instrumentos, y se promueve la sistematización de las propuestas y planes como herramienta para la mejora continua y la toma de decisiones.

Contenido temático:

- Etapas de un proyecto de capacitación: detección de necesidades de capacitación; diseño y planificación; implementación o ejecución; evaluación de resultados y retroalimentación.
- Evaluación de impacto de la capacitación.
- Implementación, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación.
- Sistematización de las propuestas y los planes.

Bibliografía Básica

- Ander-Egg, Ezequiel y Aguilar, María José. Cómo elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales. Lumen, Argentina, 1995.
- Arnold, Rolf. Pedagogía de la formación de adultos. Cinterfor/OIT, 1997.
- Barembly, Bauleo, De Brasi et al. "Lo grupal". Ediciones Búsqueda, Buenos Aires.
- Bleger, José. Temas de psicología. Nueva Visión, Buenos Aires, 2000.
- Blake, Oscar. La capacitación: un dinamizador de las organizaciones. EPSO, Buenos Aires, 1997.
- Cairo & Vinograd. Competencias laborales: síntesis de conceptos sobre el tema. Un enfoque global. 2005.
- Cerezo Huerta, Héctor (2007). Corrientes pedagógicas contemporáneas. Disponible en: <http://www.odiseo.com.mx/2006/07/cerezo-corrientes.html>
- Del Pozo Delgado, Pilar. Formación de formadores. Ediciones Pirámide, Madrid, 1998.
- Gore, Ernesto. La educación en la empresa: aprendiendo en contextos organizativos. Granica, Buenos Aires, 1996.
- Herou, Silvia. Guía de formación de capacitadores. Udelar - UCAP, 2013.
- Herou, Silvia. La formación de los adultos trabajadores. Publicación FHCE, 2011.
- Herou, Silvia. La formación de los trabajadores de la Udelar. Publicación UCAP, 2010.
- Herou, Silvia. Matriz ocupacional - perfil del Coordinador de Capacitación. Udelar UCAP, 2009.
- Jabif y Valliant. Formación de orientadores. Guía metodológica. Udelar UCD, 1991.
- López, B.; Hinojosa, E. Evaluación del aprendizaje: alternativas y nuevos desarrollos. Trillas, México, 2001.
- Pozo, Ignacio. Aprendices y maestros: la nueva cultura del aprendizaje. Alianza, Madrid, 1996.
- Pain, Abraham. Capacitación laboral. Novedades Educativas UBA, Buenos Aires, 1996.



- Pain, Abraham. Cómo evaluar las acciones de capacitación. Granica, Buenos Aires, 1993.
- Pichon-Rivière, Enrique. Del psicoanálisis a la psicología social. Tomo II. Galerna, Buenos Aires.
- Vázquez Minguela. Gestión estratégica de la formación. CEDDET / INAP, España, 2008.
- Zarifian, Philippe. Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales. CINTERFOR/OIT, Montevideo, 1999.

Bibliografía Complementaria

- Cercado, M. E. J., Véliz, M. A., & Narváez, L. S. (2017). Learnability como característica del empleado del siglo XXI. Dominio de las Ciencias, 3(4), 54-71.
- Gore, E. (2012). El próximo management. Acción, práctica y aprendizaje. Buenos Aires: Granica.
- Gore, E. y Vázquez Mazzini, M. (2010). Hacer visible lo invisible. Buenos Aires: Granica.
- Knowles, M.; Elwood, H. y Swanson, R. (2001). Capítulo 9: La andragogía en la práctica. Andragogía. El aprendizaje de los adultos. México: Oxford.
- Moravec, J. W. (Ed.). (2013). Knowmad Society. Minneapolis: Education Futures.
<https://www2.educationfutures.com/books/knowmadsociety/download/KnowmadSociety.pdf>
- Pain, A. (2010). Cómo realizar un proyecto de capacitación. Buenos Aires: Granica.

Modalidad de Enseñanza	Teórico. Se trabajará mediante exposiciones teórico-analíticas de los temas y trabajo colectivo orientado a la elaboración de propuestas de detección de necesidades de capacitación, su planificación, desarrollo y evaluación, en el marco de una concepción de enseñanza activa.
Horas Presenciales	45 horas presenciales totales, con una carga horaria semanal de 3 horas.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se realizarán dos instancias de evaluación:

1. Demostrar la aplicación de alguna de las técnicas de detección de necesidades en un caso organizacional.
2. Presentar un plan de capacitación, con el diagnóstico de necesidades y los instrumentos para evaluar el impacto.