

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

PROVINCIA DE CÓRDOBA

TÍTULO DEL ESTUDIO:

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
OCUPACIONAL Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL



13 DE DICIEMBRE DE 2006

AUTOR: ING. OSVALDO R. SIMONE

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

INDICE TEMÁTICO

CAPÍTULO I: Compendio

1. Resumen.

CAPÍTULO II: Del Plan de Tareas

2. Síntesis de las Etapas del Plan de Tareas.
 - 2.1. Análisis de documentos diagnósticos existentes. Relevamiento de demanda ocupacional. Relevamiento de programas nacionales y provinciales de promoción de empleo.
 - 2.2. Relevamiento de la oferta de formación técnico-profesional ocupacional.
 - 2.3. Consultas con referentes claves.
 - 2.4. Determinación de caracterizaciones de familias profesionales.
 - 2.5. Relevamiento de iniciativas y antecedentes de vinculación.
 - 2.6. Caracterización del puesto de trabajo.
 - 2.7. Requisitos mínimos previos para la vinculación.
 - 2.8. Explicitación del plan de trabajo que implementa la vinculación: el protocolo específico.
 - 2.9. Diseño del trayecto curricular: la estrategia de pasantía.
 - 2.10. Elaboración del documento de política institucional.

CAPÍTULO III: Del Alcance y Resultados del Estudio

3. Componentes y Resultados.
 - 3.1. Síntesis del diagnóstico situacional y motivación del Estudio.
 - 3.2. Objetivos principales y secundarios a alcanzar con el Estudio.
 - 3.3. Pautas guías para los protocolos de cooperación institucional.
 - 3.4. Módulo espacio curricular.

- 3.5. Procedimientos a desarrollar en las pasantías de capacitación.
- 3.6. Documento "Estrategia de Vinculación", base para la gestión de políticas de vinculación.
- 3.7. Indicadores y metodología de evaluación de la implementación del Modelo.

CAPÍTULO IV: Anexos

Anexo A: Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnico-Profesional Ocupacional.

Anexo 1: Decreto del Poder Ejecutivo de la Provincia de Córdoba N° 376/05.

Anexo 2: Resolución conjunta del Ministerio de Producción y Trabajo y Ministerio de Educación (año 2005).

Anexo 3: Plan de Mejora Jurisdiccional Córdoba 2006.

Anexo 4: Resolución 017/06 de la Gerencia de Promoción de Empleo, con sus anexos I (Registro de Especialidades) y II (Modalidades de Certificación).

Anexo 5: Proyecto de Convenio Marco, suscripto entre el Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo y la Unión Industrial de Córdoba.

Anexo 6: Resolución conjunta N° 02/06 de los Ministerios de Producción y Trabajo y Educación.

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

CAPÍTULO I: COMPENDIO

1. RESUMEN

El presente Estudio tiene como finalidad desarrollar un modelo de vinculación que involucra a los centros de formación-capacitación técnico profesional y la pymes productivas de la Provincia de Córdoba.

Se pretende que el Modelo facilite y alcance resultados para que el sistema productivo encuentre la mano de obra capacitada que realmente necesita y formar-capacitar a la población interesada en insertarse al mercado laboral, con herramientas suficientes para lograr ese objetivo.

A partir de los indicadores obtenidos y antecedentes analizados del amplio relevamiento ejecutado, se describen las líneas directrices del Modelo, caracterizando las mismas desde lo conceptual, lo institucional, las ofertas y demandas y las estrategias.

Atendiendo a la amplitud y diversidad de los sectores productivos de la Provincia, se enfocaron las actividades del Estudio agregando las temáticas disciplinares en familias profesionales ocupacionales, metodología que permite recuperar con tratamiento sistémico, la totalidad de los sectores.

El modelo de vinculación se desarrolla mediante una estrategia concreta: la pasantía de capacitación, que se rige por un diseño curricular específico que atiende no sólo las particularidades de los puestos de trabajo, sino también las condiciones del ambiente laboral, constituyendo un verdadera y efectiva práctica profesionalizante.

El marco normativo que regula la pasantía, es el Protocolo de vinculación entre: empresa/sector productivo y centro de formación/capacitando.

Estas conceptualizaciones y metodologías son ampliamente desarrolladas en el Estudio, como así también los indicadores y procedimientos para la evaluación de la implementación.

Finalmente todo se compendia en un documento base que se constituye en una herramienta estratégica para la gestión de políticas de vinculación pública-privada.

Si bien el Estudio está referenciado a la Provincia de Córdoba, debido a lo abarcativo del abordaje y a las generalidades desarrolladas, se estima posible una extrapolación de la propuesta a otras jurisdicciones con perfiles industriales y empresariales-laborales semejantes.

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

CAPÍTULO II: DEL PLAN DE TAREAS

2. SÍNTESIS DE LAS ETAPAS DEL PLAN DE TAREAS.

2.1. Análisis de documentos-diagnósticos y de indicadores. Relevamiento de demanda ocupacional. Relevamiento de Programas Nacionales y Provinciales de Promoción de Empleo.

Se relevaron informes, reportes y documentos elaborados y/o presentados en el ámbito del Ministerio de la Producción de la Provincia de Córdoba, generados por propia iniciativa de esa cartera y de sus áreas dependientes, como así también producidos por otras áreas o instituciones y que se encontraron disponibles en el citado Ministerio.

También se han tenido en cuenta informes actualizados del Ministerio de Trabajo de la Nación, del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), y de la Dirección Provincial de Estadísticas de Córdoba, entre los más relevantes.

Con marcada importancia se han tenido en cuenta Decretos y Resoluciones gubernamentales, tales como: Decreto 376/05 del Poder Ejecutivo Provincial de creación del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo (2005), Resoluciones de Ministerio de Educación y de Ministerio de Producción y Trabajo, organizando estructuras operativas conjuntas (2005) y Resoluciones de la Gerencia de Promoción de Empleo del Ministerio de Producción Provincial, referidas a normas procedimentales para la organización y gestión de cursos y proyectos de capacitación.

Se adjuntan como anexos la siguiente documentación: Anexo 1, Decreto Poder Ejecutivo Provincia de Córdoba N° 376/05; Anexo 2, Resolución conjunta del Ministerio de Producción y Trabajo y Ministerio de Educación.

También se han relevado los principales Programas Nacionales y Provinciales de Promoción del Empleo. En este marco y a modo distintivo, resulta destacable los criterios orientadores explicitados en los documentos de los Planes Territoriales de Formación (una de las herramientas del Programa "Más y Mejor Trabajo") donde se indica que el objetivo de la capacitación laboral es mejorar la empleabilidad en las personas aprovechando las oportunidades del contexto productivo. Y abunda en que la condición indispensable para alcanzarlo es fortalecer y mejorar la calidad de la formación orientándola al desarrollo de competencias y vinculando los requerimientos de los contextos productivos con las necesidades de las personas.

Además se han atendido las sugerencias de la UNESCO y la OIT acerca de los momentos factibles de iniciación sistemática de la educación y la formación técnica y profesional que posibiliten la entrada y permanencia en los mercados laborales.

Distintos artículos auspician la importancia de principios asociativos, fomentando la participación cooperativa de empresas y microemprendedores en la construcción de una coherente política de formación, el planeamiento de sus propias necesidades y en la participación en mesas de trabajo sobre temáticas como empleo, formación e industria.

Borradores para discusión de un organismo de financiamiento internacional, dan cuenta de los altos retornos de la inversión en educación, por lo que desde la perspectiva de la sociedad, los programas de formación-capacitación de adultos y aprendizaje permanente son importantes y pueden financiarse a través de programas innovadores de ahorro.

También en el contexto internacional, particularmente de América Latina y España, se han relevado una serie de Programas de vinculación de la formación técnica profesional con los ámbitos de trabajo.

En el contexto del sistema educativo nacional y a partir de la sanción de la Ley N° 26058 de Educación Técnica Profesional, el INET (Instituto Nacional de Educación Tecnológica) como órgano de aplicación de la misma y en cumplimiento de los objetivos de la ley, promueve el desarrollo de oportunidades de formación de la profesión u ocupación y de prácticas profesionalizantes dentro del campo ocupacional elegido.

Hay que destacar que la mencionada Ley de reciente sanción, contiene un Capítulo específico acerca de la vinculación entre las instituciones educativas y el sector productivo, propendiendo en particular a favorecer las prácticas en los propios ámbitos laborales.

Derivado de la referida Ley de ETP, el Consejo Federal de Educación en su Resolución 250/05 aprueba el documento "Mejora Continua de la Calidad de la Educación Técnico Profesional". En directa relación con dicha Resolución, se destaca como antecedente relevante la presentación del Plan de Mejora Jurisdiccional 2006 de la Provincia de Córdoba, en donde se formulan los propósitos y criterios de la ETP a nivel provincial y donde se remarca la prioridad que se le asigna a la vinculación entre educación, producción y empleo.

Se adjunta como Anexo 3, el Plan de Mejora Jurisdiccional Córdoba 2006.

2.2. Relevamiento de la oferta de formación técnico-profesional ocupacional.

Se ha trabajado fundamentalmente con la información documentada en el ámbito del Ministerio de la Producción de la Provincia de Córdoba.

Precisamente desde la Gerencia de Promoción de Empleo dependiente del Ministerio de Producción, se ha dictado la Resolución N° 017/06 por la cual se implementa el Plan de Capacitación para el Empleo y específicamente establece, en su Anexo I, el Registro de Especialidades que determina la oferta formativa técnico-profesional.

El citado Registro está organizado por Áreas de conocimiento representativas de los sectores productivos abarcados por la oferta.

Se destacan en el mismo las Áreas de: Construcción, instalaciones y servicios relacionados; Madera; Metalmecánica, instalaciones y servicios relacionados; Automotriz y servicios relacionados; Administración, comercio y microemprendimientos; Gráfica; Textil; Informática, imagen y comunicaciones; Servicios turísticos, hotelería y gastronomía; Calzado; Servicios de limpieza y estética personal; Seguridad y salud medioambiental en el trabajo; Agropecuaria, agroindustria y actividades extractivas; Producción artesanal y manufacturas

En cada una de las Áreas mencionadas, la información desagregada identifica: Perfiles técnico-profesionales, dentro de ellos los posibles Diseños curriculares y dentro de cada Diseño se especifican las Certificaciones posibles de alcanzar.

En el Anexo II de la citada Resolución se detallan las Modalidades de Certificación, desagregadas por Área de conocimiento y diseño curricular. Lo interesante de esta descripción es que para cada diseño curricular se identifican los módulos y cargas horarias que hay que cumplir para alcanzar la certificación parcial (en los casos que está prevista) y la certificación completa. En ambos casos se indica también la denominación de esa certificación.

Se adjunta como Anexo 4, la Resolución 017/06 de la Gerencia de Promoción de Empleo, con sus anexos I y II.

Si bien con distintos niveles de desarrollo y profundidad según las distintas Áreas, es destacable la amplitud y diversidad de la oferta, ya que se cuenta con más de 90 diseños curriculares y más de 130 certificaciones de acreditación.

Además se conoce la oferta de cada uno de los 31 Centros de formación profesional de carácter estatal, denominados CEDER (Centro de desarrollo regional) dependientes del Ministerio de la Producción, distribuidos por toda la geografía provincial.

Las Instituciones capacitadoras se completan con aquellas de gestión privada, sectoriales o gremiales, avaladas y reconocidas por el citado Ministerio a través del Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA).

De esta manera existe en la Provincia de Córdoba una verdadera Red de Oferta de formación y capacitación técnico profesional ocupacional, con un organismo estatal, la Gerencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional dependiente del Ministerio de la Producción, que administra centralizadamente las acciones de dicha red.

2.3. Consultas con referentes claves.

De la interacción con oficinas gubernamentales y sus responsables, como así también de representantes de cámaras empresariales y gremios y particularmente con responsables directos o indirectos de programas y/o proyectos de capacitación de instituciones o centros educativos y de empresas, surgió el interés de documentar los aportes vivenciales (en la mayoría de los casos, orales) de estos referentes.

Ha resultado de interés relevar las opiniones que dichos referentes brindan sobre las necesidades a las que debe responder la formación profesional ocupacional, notándose marcadas coincidencias respecto a la diferencia que existe entre los perfiles requeridos por el sector empresarial y los requeridos por el sujeto capacitando.

En este sentido, se destacan las observaciones acerca de la no homogeneidad de la población objeto de capacitación, en cuanto a sus trayectorias de vida, de experiencia y formación laboral. Estas diferencias que hacen a las identidades deben reconocerse a la hora de formular propuestas de formación, procurando alcanzar ofertas pertinentes.

También ha sido muy importante que los referentes resaltaran que todo proceso educativo se enriquece cuando incluye la perspectiva laboral en su propuesta. Esta característica está totalmente en línea con el Modelo de Vinculación buscado.

En cuanto a mecanismos innovadores, sugieren una gestión que reconozca la prioridad de los centros de formación como generadores del cambio y que la innovación será posible si se da con pertinencia al lugar y a las personas que actúan

en el servicio concreto. Esto fortalece la idea del vínculo empresa-centro capacitador, como así también la figura del tutor sectorial, conocedor del ambiente y del puesto de trabajo.

Se destaca la importancia que asignan a la ejecución de experiencias, con el objeto de generar modelos. En este sentido se abona la idea de la gradualidad en el proceso de vinculación, y que la misma debe entenderse como una construcción en el tiempo, con objetivos finales pretenciosos, pero con metas parciales concretas y alcanzables.

También consideran que atendiendo a las realidades de las pequeñas y medianas empresas, es imprescindible la intervención estatal en la organización de las innovaciones, en factores centrales como programación y supervisión. Sólo en el caso de las grandes empresas y particularmente de algunos sectores productivos, hay capacidad de generar procesos propios de capacitación integral.

En este sentido se abre la perspectiva de que el relacionamiento público-privado se consiga mediante otras estrategias combinadas tales como que las empresas puedan acceder a créditos blandos cuando participan y facilitan los procesos de capacitación en sus lugares de producción, o que los sectores gremiales puedan requerir asistencia estatal cuando presenten proyectos articulados con empresas, para la capacitación laboral de sus afiliados.

Estas últimas consideraciones no deben entenderse como exclusivas y desalentadoras de aquellas iniciativas que pueden provenir del sector privado.

Algunos referentes citan experiencias exitosas por ellos conocidas en otros países, surgidas del sector privado y para una población laboral en particular y que luego han sido ampliadas, con la intervención de organismos públicos, a otros sectores sociales en riesgo de vulnerabilidad laboral.

2.4. Determinación de caracterizaciones y agregaciones de familias profesionales.

A partir de la sanción de la Ley N° 26058 (el 7/9/05) de Educación Técnico Profesional, el Consejo Federal de Educación mediante la Resolución N° 250/05 aprueba, entre otras cosas, el proceso de homologación y catálogos de títulos y certificaciones de todo lo concerniente a educación técnico-profesional y particularmente a la formación profesional.

Es el INET (Instituto Nacional de Educación Técnica) el órgano de aplicación de la citada Ley y de las Resoluciones del Consejo Federal.

En convocatorias efectuadas desde el INET con representantes de todas las jurisdicciones provinciales, se viene trabajando en los procesos de homologación, tomando como criterio de agregación y para efectuar las caracterizaciones correspondientes, el de las denominadas Familias Profesionales.

Se ha rescatado para el Estudio este concepto-criterio de familias profesionales, porque tiene un fuerte argumento en línea con la cuestión de fondo de todo acto educativo: procurar alcanzar la formación integral del individuo.

La agregación de familias profesionales o profesionalizantes, dentro de las cuales hay más de un nivel de certificación alcanzable, encierra en si misma la concepción de un desarrollo, de una carrera, de un proceso de formación del sujeto que la transita y avanza por ella.

Ese "proceso" educativo queda evidenciado cuando por cada familia profesional se definen al menos dos modalidades de certificación: una parcial y otra completa. Ambas acreditan saberes y competencias, marcando distintos niveles de aptitudes, con diferentes titulaciones y obviamente complementarias.

Como se pretende que todo trayecto curricular concluido pueda ser utilizado por el beneficiario (capacitando) para su inserción laboral, también se plantea la certificación de cada módulo en particular.



Este diseño curricular, flexible y modular, es considerado como muy apropiado para los trayectos de formación profesional ocupacional, cuyos asistentes son

mayoritariamente personas que están subocupadas o desocupadas pero con trabajos transitorios, y que por lo tanto no disponen de todo el tiempo para una "carrera" profesional formal, pero a los cuales les favorece la acreditación individual o parcial de los módulos de capacitación.

También este diseño curricular permite la incorporación de las prácticas en los lugares de trabajo, organizadas con la figura de pasantías. Precisamente una pasantía puede considerarse como un módulo más de dicha estructura, de carácter integrador de la teoría y la práctica.

En este punto destacamos el concepto de "profesionalidad temprana", que pretendemos sea uno de los objetivos más relevante a alcanzar con el Modelo en construcción.

La profesionalidad temprana implica acercar al sujeto capacitando lo más pronto y real posible, a las situaciones concretas de exigencias, compromisos y resoluciones que demanda el puesto o lugar de trabajo. Para ello no sólo basta tener aptitudes y capacidades en lo estrictamente técnico, sino también conocimiento del "entorno" laboral, de los inputs y outputs de cada puesto y de sus interrelaciones, de las cuestiones de mando y trabajo en grupo.

En un criterio global, la óptica de la familia profesional permite a los actores del mundo de la producción y el trabajo y del mundo de la formación, reconocer itinerarios formativos con perspectiva de empleo y profesionalidad que pueden desarrollarse a lo largo del tiempo.

2.5. Relevamiento de iniciativas y antecedentes de vinculación-articulación.

En este punto y directamente vinculado con el objeto del presente Estudio, es importante destacar el avance institucional que el gobierno provincial cordobés ha producido mediante la creación, por Decreto del Poder Ejecutivo N° 376/05, del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo (C.P.E.TyT.), órgano interministerial de coordinación de políticas públicas a implementar en la Provincia, a

los efectos de fortalecer, en términos de calidad y pertinencia, la formación técnico profesional de jóvenes y adultos y su enlace con el mundo productivo. (El citado Decreto está adjunto como Anexo 1).

Dicho Consejo tiene entre sus objetivos, aprobar los trayectos y programas de formación técnico-profesional teniendo en cuenta las demandas regionales y sectoriales y las consideradas estratégicas para el desarrollo económico y social de la Provincia, en el marco de las competencias propias de cada uno de los organismos de las carteras de Estado (Educación y Producción) que lo componen.

En ese marco y a modo de ejemplo, se destaca un Convenio Marco suscripto entre el Consejo Provincial y la Unión Industrial de Córdoba por el cual se acuerda la creación de un programa de Capacitación y Práctica Laboral, estableciendo las bases para la ejecución y desarrollo del mismo. Se adjunta como Anexo 5 el Proyecto de Convenio Marco.

También bajo la órbita del C.P.E.T.yT. y contando con el apoyo de la cooperación italiana, se han sentado las bases del Programa de Formación Calificada en Oficios para actualizar e incorporar nuevas tecnologías a los centros de formación profesional, formar y recalificar en oficios a jóvenes y adultos y brindar asistencia técnica a micro, pequeñas y medianas empresas.

El citado Programa aprobado por Resolución conjunta N° 02/06 de los Ministerios de Producción y Trabajo y Educación, destaca en su Anexo I, lineamientos y principios de la formación ocupacional.

Considerando al mismo como un antecedente de relevancia, se adjunta la Resolución citada precedentemente como Anexo 6.

Otro de los antecedentes destacado son los Programas Sectoriales del Programa Nacional de Formación para el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación y articulados en su implementación con las respectivas jurisdicciones provinciales.

También se ha tenido en cuenta como antecedente relevante, lo indicado en los fundamentos de un Proyecto de cooperación interinstitucional entre el Ministerio de Educación de Córdoba, la Universidad Nacional de Río Cuarto y UNESCO-Uruguay, en cuanto a la necesaria actualización de la formación y el desarrollo profesional de los cuerpos docentes involucrados en la educación técnico-profesional.

Por lo abarcativo de la injerencia y las múltiples variables intervinientes, es necesario imaginar e implementar estrategias que faciliten dicha vinculación. Y precisamente una de esas estrategias que sugiere UNESCO Uruguay (y que cuenta con experiencia documentada) es un Programa de pasantías docentes en ámbitos tanto de educación superior como en ámbitos del trabajo y la producción (específicamente laborales).

Otro caso interesante de análisis ha sido el modelo español de Formación en Centros de Trabajo, atendiendo particularmente a las similitudes culturales de aquel país con Argentina.

En España, dentro del Sistema de Formación Profesional, el subsistema de F.P. Ocupacional tiene como órgano de competencia al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y está fundamentalmente dirigido a la recalificación profesional de trabajadores desempleados en edad laboral, entendida entre los 16 y los 65 años. Este tipo de formación se dicta en los Centros de Formación Ocupacional, o en las mismas empresas.

Pero precisamente otro subsistema español, el de la Formación Profesional Reglada, de competencia del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que forma parte del sistema educativo y que procura la formación de jóvenes que alcancen títulos académicos, tiene en su trayecto de formación específica, la obligatoriedad de un módulo de formación en centros de trabajo.

En líneas generales y del análisis de los antecedentes nacionales y locales sobre vinculación-articulación, se han puesto en evidencia algunos déficits derivados de una falta de ordenamiento y transparencia de la oferta y la demanda formativa.

También se han visto experiencias de articulación de centros de formación de adultos y formación profesional integrando formación general con formación técnica, aunque las mismas son incipientes y muy pobres en cuanto a la vinculación con el mundo del trabajo, circunscribiéndose casi específicamente a mejorar las condiciones del sujeto en materia de capacitación.

2.6. Caracterización del puesto de trabajo.

Para nuestro Estudio en particular, contar con la herramienta de la caracterización del puesto de trabajo, nos permite diseñar el programa de capacitación al orientar la capacitación durante la realización de la pasantía. El análisis y las descripciones del puesto, muestran el tipo de habilidades y capacidades que se requieren.

En líneas generales puede decirse que a la caracterización del puesto de trabajo se llega luego de un proceso de determinar y ponderar los elementos y las tareas que integran un puesto dado. En dicho proceso se evalúa la complejidad del cargo, parte por parte, y permite conocer con algún grado de certeza las características que una persona debe cumplir para desarrollarlo normalmente.

La descripción de los puestos de trabajo se divide en:

- a) Descripción genérica: dónde se explica el conjunto de actividades del puesto y su inserción en el contexto laboral que corresponda;
- b) Descripción específica: dónde se detallan las actividades del puesto: lista de las tareas, responsabilidades, relaciones de informes, condiciones de trabajo, y responsabilidades de supervisión del puesto.

Los pasos a seguir para realizar un análisis de puesto de trabajo, son:

Paso 1: Determinar el uso de la información del puesto, comenzando por identificar el uso que se dará a la información, ya que eso determinará el tipo de datos que se reúna y la técnica que se utilice para hacerlo.

Paso 2: Reunida la información es necesario revisar la disponible anteriormente, como organigramas, diagramas de proceso y descripciones de puestos.

Paso 3: Seleccionar posiciones representativas para analizarlas. Esto es necesario cuando hay muchos puestos similares por analizar y toma demasiado tiempo el análisis del puesto: Por ejemplo las posiciones de todos los trabajadores de ensamble.

Paso 4: Reunir información del análisis de puesto. El siguiente paso es analizar realmente el puesto obtenido los datos sobre las actividades que involucra, la conducta requerida a los empleados, las condiciones de trabajo y los requerimientos humanos.

Paso 5: Revisar la información con los participantes. El análisis del puesto ofrece información sobre la a la naturaleza y funciones del puesto. Esta información debe ser verificada con el trabajador que no desempeña y un superior inmediato.

Paso 6: Elaborar una descripción y especificación del puesto. En la mayoría de los casos, una descripción y especificación de un puesto son dos resultados concretos del análisis de la posición.

El Análisis del Puesto parte de identificar y separar las partes que lo componen, a saber:

- Su ubicación dentro de la estructura organizacional;
- Su descripción genérica;
- Su descripción específica o funcional;
- Los requerimientos o especificaciones del ocupante del puesto en términos de escolaridad, experiencia, edad, género, estado civil, rasgos físicos deseables (estatura, complexión) y características psicológicas deseables (enfocado al logro, a crear excelentes relaciones humanas, actitud de servicio hacia los clientes o la comunidad).

Algunos términos que comúnmente se utilizan en el estudio del análisis de puestos, son:

- Descripción del puesto y el catálogo de los puestos: contiene el conjunto de descripciones de todos los puestos de la empresa. En cada descripción de puestos se señala el puesto al que reporta, los puestos que le reportan, su ubicación física en las instalaciones de la institución, las funciones que deben cubrirse y el perfil que debe llenar la persona que lo ocupe.
- Categoría del puesto: representa la jerarquía o nivel que corresponde al puesto.
- Requerimiento del puesto: se refiere a las características o requisitos físicos, psicológicos, socioeconómicos o de algún otro tipo que deberá satisfacer la persona que ocupe el puesto.
- Denominación del Puesto: es el término o nombre con el que se conoce cada puesto o cargo en la empresa. Es recomendable que el nombre sea de corta extensión y exprese la responsabilidad principal o alguna característica esencial del mismo.
- Familia ocupacional: se conoce con este nombre a grupos de puestos que por su naturaleza son semejantes entre sí.

Las partes de las que consta el formato de caracterización de puesto, son:

- Información general del puesto: donde se incluye la denominación del puesto, su ubicación jerárquica y física, jornada de trabajo y horas de descanso.
- Descripción genérica del puesto: se indica la función general del puesto (planea, organiza, opera, supervisa, reporta) y el producto o servicio que en él se genera.
- Descripción analítica del puesto: se incluye un listado de todas y cada una de las actividades que es necesario realizar en el puesto para cumplir con su función. Preferentemente éstas deberán identificarse de acuerdo a la periodicidad con la que se presentan, ya sean permanentes o diarias, periódicas o eventuales y al tiempo estimado para su realización.

2.7. Requisitos mínimos previos para la vinculación.

Se tuvieron en cuenta diversos enfoques globales que caracterizan al modelo de vinculación y en particular el aporte de los referentes claves quienes advirtieron sobre las condiciones mínimas que deben darse para poder establecer un espacio de vinculación y trabajo conjunto entre las partes intervinientes.

Las orientaciones que indican los especialistas en formación para el trabajo, se pueden agrupar en las siguientes categorías:

- Construcción de un sistema de información: para la gestión, para la toma de decisiones y para la gente.
- Formación de usuarios de información: estado, municipio, empresas, instituciones, personas.
- Necesidad de apertura de las instituciones formativas: captación de las demandas del mundo del trabajo.
- Consideración del sujeto: joven, adulto (con gran diversidad), vulnerabilidad laboral y educativa.
- Atender la heterogeneidad de los diversos contextos.
- Pertinencias curriculares: quién, qué, cuando y como se enseña; desarrollo curricular; materiales; formación de educadores e instructores; certificación.
- Integración de la formación de adultos de carácter general, con la formación profesional.
- Sistema de disponibilidad, gestión y administración de los recursos.
- Aprovechamiento de recursos y procedimientos disponibles.
- Fortalecimiento institucional.
- Referencia a los territorios locales.
- Estrategias de avance: investigación a partir de proyectos especiales; transferencia hacia las políticas; mejora de los resultados.

El presente Estudio tiene como objetivo establecer un Modelo de Vinculación que procure atender las caracterizaciones antes descritas, pero acotadas a un proceso concreto de articulación y trabajo en conjunto entre una parte representativa del sector productivo y otra representativa del sector formador-capacitador.

Es por ello que resulta sumamente necesaria la compatibilización de los perfiles requeridos por el sector empresario, con los perfiles requeridos por el sujeto.

Los antecedentes relevados en esta materia destacan:

. Perfil requerido por el sector empresario:

- Formación mínima reglada: condiciones básicas para la comunicación en un grupo y con el jefe, en relación con el puesto de trabajo.

- Competencias claves: expresión, comunicación, trabajo en equipo, relaciones cuantitativas básicas.
- Actitud preactiva.
- Presencia personal.
- Normas de comportamiento en la relación laboral.
- Integración en valores.

. Perfil requerido por el sujeto:

- Conocimiento de sí mismo: laboral, actitudinal, conocimientos, fortalezas y debilidades.
- Autoestima.
- Valoración del entorno.
- Valoración del trabajo: mejora en sus condiciones laborales y retributivas.

En este trabajo de compatibilización, llevada a la práctica durante la realización de la pasantía como estrategia de vinculación particular, adquiere gran importancia la figura del tutor responsable.

Por último, es importante que previo a la concreción de la vinculación, el sector empresarial/productivo pueda explicitar el horizonte posible de inserción laboral efectiva de aquellos sujetos que participen exitosamente del trayecto de capacitación. Este resultado contribuirá muy positivamente en alcanzar el objetivo de la profesionalidad temprana, entendida esta como la resultante de la capacitación en un puesto de trabajo real y propio.

2.8. Explicitación del plan de trabajo: el Protocolo específico de vinculación.

Los antecedentes y estudios relevados ponen de manifiesto la importancia de la explicitación del plan de trabajo que implementa la vinculación.

Esta importancia radica en que suele resultar bastante común y generalizado que cuando responsables de los distintos sectores a vincular, se reúnen y dialogan sobre los beneficios de un trabajo en conjunto y articulado, sus conclusiones son

coincidentes y muy positivas. Más aún, estas consideraciones y coincidencias suelen ser muy utilizadas en los discursos institucionales, ya sea como plataforma de trabajo o como reclamo insatisfecho y por lo tanto como demanda sectorial.

Pero llegado el momento de viabilizar la vinculación, los objetivos sectoriales toman prioridad respecto de los de conjunto, los compromisos asumidos son difíciles de cumplir, las disponibilidades de recursos siguen siendo potenciales y no efectivas, los mecanismos de seguimiento se reducen a apreciaciones particulares, las valoraciones de desempeño suelen ser consideraciones solo subjetivas y en definitiva lejos se está de alcanzar los resultados e impactos esperados (y acordados previamente).

Es por todo esto que luego de que se hayan dado las condiciones mínimas entre las partes, debe suscribirse un Protocolo Específico de Trabajo que debe dar cuenta detallada de todos y cada uno de los objetivos y resultados esperados y de las estrategias y metodologías que se emplearan para alcanzarlos, como así también de los presupuestos que se deberán disponer para ello.

Se ha considerado conveniente incluir la caracterización del puesto de trabajo, como un punto particular del Protocolo Específico.

Así, el Protocolo Específico de vinculación como instrumento de explicitación del Plan de Trabajo que implementa la vinculación, debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- preparación;
- difusión y convocatoria;
- orientación en los sujetos-capacitando;
- roles de los coordinadores tutores;
- caracterización del puesto de trabajo;
- estrategia metodológica;
- formación y capacitación específica;
- compromisos de cada parte;
- evaluación.

2.9. Diseño del trayecto curricular específico: la estrategia de pasantía.

Respecto de la estrategia de pasantía, se han recopilado variados antecedentes que recuperan y consolidan las argumentaciones a favor de esta metodología como muy útil para la consolidación del esquema de prácticas profesionalizantes, y de manera secundaria pero muy vinculante, como medio para la incorporación del sujeto capacitando en el mundo del trabajo.

A fin de paliar la compleja situación dada por la desconexión entre la inserción laboral y la selección que imprime el mercado, distintas gestiones gubernamentales en diferentes países, han recurrido a la implementación de programas orientados a satisfacer los requerimientos de las distintas áreas productivas, formando un trabajador capacitado para ello, no sólo en lo teórico sino vinculándolo directamente con su ámbito de trabajo.

Esta conceptualización debe ser cuidadosamente trabajada procurando compatibilizar los intereses de ambos sectores involucrados (empresa y sujeto), a los fines de no perder de vista el objetivo principal que es alcanzar una capacitación/formación de calidad de la persona involucrada. Es decir, que hay que evitar posicionarse en los extremos de: una capacitación a medida de la empresa solamente ajustada a los intereses del mercado laboral, o de una capacitación que solo le sirva al sujeto capacitando.

El punto que aparece como equilibrio es el aprendizaje de los procedimientos. Por su propia naturaleza como contenidos de aprendizaje, los procedimientos tienen rasgos específicos que hay que considerar. No se aprenden ni se enseñan igual que otros contenidos y por tanto lo que capacitadores y capacitandos tienen que hacer para lograr superar las dificultades en su aprendizaje, es distinto del tradicional explicar y escuchar.

De manera muy general, se requiere para el aprendizaje de procedimientos, el manejo no sólo de técnicas sino también de estrategias. Más aún, la puesta en marcha de una estrategia o el uso eficaz de ella, requiere dominar técnicas y depende en buena medida del dominio de éstas.

Por otra parte, difícilmente puede aplicarse una estrategia en un dominio dado sin unos conocimientos temáticos específicos sobre el área que ha de aplicarse la estrategia, y hay teoría que fortalece la idea de que las estrategias deben enseñarse de modo específico en cada dominio (o materia-asignatura) en vez de cómo capacidades o habilidades generales.

De algún modo se requiere pasar de la simple ejercitación a la posibilidad de resolver problemas. Es decir no sólo aplicar técnicas sino también manejar estrategias.

Estos argumentos, que tienen un fuerte respaldo de marcos teóricos de teorías de aprendizaje, justifican la modalidad de las prácticas laborales diseñadas como procesos formativos y de capacitación. Y en ese sentido, la figura de la pasantía se constituye en una herramienta fundamental de dicho proceso.

La instrucción en las pasantías de trabajo hace hincapié en la vinculación institucional y en la formación de redes de asistencia recíproca entre los demandantes y los aspirantes.

Algunas experiencias exitosas dan cuenta que esta estrategia puede llegar a que los beneficiarios de la capacitación y formación, generen emprendimientos particulares por haber fomentado la creatividad y la asunción de responsabilidades auto-impuestas.

También los antecedentes relevados ponen de manifiesto que la falta de un espacio de experiencia directa con el ámbito de trabajo, deja un flanco muy vulnerable en el "currículum" de la persona, al no poder mostrar ningún antecedente de capacitación laboral. Muchas veces esa limitante incide en momentos muy particulares, como por ejemplo en una simple entrevista personal previa a cualquier proceso de incorporación de personal.

El desarrollo y profundización de un programa de construcción de estrategias de pasantías laborales, puede cooperar y ayudar a que los tres actores, estado, empresa y sujeto capacitando, trabajen en un mismo sentido.

Por último, es importante destacar que quienes más experiencia tienen en este tipo de metodologías remarcan la importancia de profundizar en el desarrollo del programa, particularmente en la evaluación continua de sus beneficiarios. Es decir incorporar un componente de seguimiento y de evaluación de impacto, que permita dar cuenta de la real importancia del trayecto de pasantía y en todo caso, permita efectuar los ajustes correspondientes.

2.10. Elaboración del Documento de política institucional.

El rico análisis de antecedentes y la propia experiencia realizada en el campo de la vinculación público-privada, ponen de manifiesto la necesidad de apoyar la gestión de toda iniciativa de vinculación, con normas procedimentales que respondan a conceptualizaciones, estrategias e implementaciones pensadas desde un diseño técnico pero con objetivos de política institucional claros y alcanzables.

En la Provincia de Córdoba se han establecido políticas activas de articulación entre producción/empleo y educación (de cuyos antecedentes se da cuenta en el presente Estudio) y algunos resultados ya son visibles.

Pero también se advierte la necesidad de profundizar en los procesos de vinculación para evitar que los mismos respondan sólo a iniciativas de buena voluntad o de esporádicos relacionamientos, y para que se puedan sostener en el tiempo con horizontes de mejora continua.

Es por ello que se considera importante documentar los componentes del presente Estudio, para que los gestores y administradores de los actuales o futuros procesos de vinculación, se apoyen ideológica y operativamente en un Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnico-Profesional Ocupacional.

Dicho Documento es un resumen ejecutivo del Estudio, y como tal se estructura de la siguiente manera:

- Conceptualización.
- Objetivos.

- Procedimientos y Organismos de Aplicación.
- Estrategias e Instrumentos de Implementación.
- Seguimiento y Evaluación.

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

CAPÍTULO III: DEL ALCANCE Y RESULTADOS DEL ESTUDIO

3. COMPONENTES Y RESULTADOS.

3.1. Síntesis del diagnóstico situacional y motivación del Estudio.

Con el procesamiento de toda la información, sus caracterizaciones, indicadores, y análisis de pertinencia, derivados de las etapas del Plan de Tareas ejecutado, se elabora la siguiente Síntesis de Diagnóstico Situacional y Motivación del Estudio.

Este resultado que permite establecer las Líneas Directrices del Modelo de Vinculación, se presenta en las siguientes cuatro categorías:

3.1.1. De lo Conceptual

- El objetivo de la formación y/o capacitación ocupacional es mejorar la empleabilidad de las personas, entendida como la mejora de las condiciones para ubicarse en el mundo del trabajo.
- Las oportunidades de entrada y permanencia en los mercados laborales, deben marcar los momentos de iniciación sistémica de la formación técnica profesional.
- La formación profesional transferible y con alto grado de pertinencia, resulta imprescindible para acompañar el desarrollo de nuevas oportunidades y la reactivación de distintos sectores productivos.
- Hay necesidad de generar articulación entre los sectores educativos y los productivos, situación todavía anterior o primaria a la de procurar mejorar el vínculo.

- Gradualidad de la vinculación: es una construcción en el tiempo con diversidad de alternativas, objetivos comunes y metas parciales concretas y alcanzables.
- Necesidad de una formación integral de los empleados, como algo más que la formación técnica específica y que demanda una comprensión más amplia respecto de la cultura del trabajo.
- Criterio ordenador de familias profesionales, con distintos niveles de certificación alcanzables, que permita el desarrollo de una "carrera" formativa por parte del sujeto que la realiza.
- Atendiendo a la no homogeneidad de la población objeto de formación-capacitación, se debe favorecer el reconocimiento y certificación de los saberes y capacidades adquiridos por las personas en diferentes trayectos formativos.
- Procurar en la formación-capacitación que el propio proceso educativo incluya la perspectiva laboral.
- Resulta imprescindible trabajar con diseños curriculares flexibles y modulares.
- Meta-Objetivo de profesionalidad temprana que posibilite al sujeto-capacitando resolver situaciones concretas de exigencias y compromisos del lugar de trabajo.
- Las dimensiones que deben atenderse para alcanzar aprendizajes para el trabajo son: la *técnica* (para el desarrollo de competencias laborales); la *administrativa/organizacional*; la *relacional* y la de *resolución de problemas*.
- La incorporación de trabajadores calificados fortalece la competitividad y la productividad de los sectores dinámicos de la producción.
- Vinculación de la formación ocupacional con el desarrollo local. Participación de actores locales en la definición y orientación de los procesos de intervención y articulación.

3.1.2. De lo Institucional

- Las estructuras organizacionales para la formación y capacitación productiva deben propiciar la definición, planificación, gestión y evaluación de los planes, programas y modelos implementados.
- Necesidad de aprovechar las ventajas de disponer de un marco jurídico institucional, dado por la nueva ley de educación técnica profesional, que favorece las iniciativas de vinculación. En particular, la cobertura legal para facilitar las prácticas en los propios ámbitos laborales.
- Existencia de una política jurisdiccional clara y precisa con formulación de propósitos y criterios de la educación técnica profesional de la Provincia de Córdoba, donde se destaca la prioridad asignada a la vinculación entre educación, producción y empleo y la coordinación de las políticas públicas en esas materias.
- Existencia de una Red Provincial de Oferta Formativa y de Instituciones Capacitadoras.
- Importancia de promover mejores condiciones para el relacionamiento público-privado, reconociendo el rol estratégico del estado en la organización de las innovaciones.
- Realizar el contralor institucional de las distintas acciones, evaluando el impacto de la formación-capacitación con parámetros de eficacia y eficiencia.
- Necesidad de fomentar y favorecer la participación cooperativa de empresas en el planeamiento de las actividades de formación.
- Marcada tendencia, expresada por algunas cámaras empresariales, en facilitar el acceso a las empresas del personal que esté en proceso de capacitación para que haya un mejor conocimiento de la realidad de lo que se demanda como capacitación. No obstante también se pone en evidencia la necesidad de encontrar la "forma jurídica" de ese acceso y tránsito de los capacitandos por las empresas.

- Existencia de proyectos impulsados por el gobierno provincial para incentivar el desarrollo económico y social, atendiendo principalmente a la recuperación del empleo formal y a la capacitación del trabajador.
- Necesidad de asistencia recíproca entre las instituciones formadoras y/o capacitadoras y las empleadoras.
- Supuestos “altos costos de capacitación”, al pensar que el propio sector productivo o empresa debe ser quién se haga cargo del diseño de la capacitación y de la contratación de los capacitadores.

3.1.3. De las Ofertas y Demandas

- Requerimiento de mano de obra calificada, (en algunos casos se llega hasta la caracterización de “experta”), aunque cuando se ha pretendido profundizar los alcances de esas calificaciones, no le resulta fácil a los distintos sectores productivos, precisar las competencias requeridas por la denominada mano de obra calificada.
- Crecimiento sostenido de volúmenes de producción de los últimos dos años, destaca en algunos sectores productivos una importante oferta de trabajo, la que se está ocupando muchas veces con personal que no reúne inicialmente todas las condiciones de formación que los espacios laborales requieren.
- Marcada demanda laboral insatisfecha, definida como la *ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico*. Altas necesidades en los sectores de producción primaria y secundaria y de mantenimiento.
- Los sectores con mayor demanda en los últimos años están particularmente identificados y son diversos, tales como: metalmecánica, alimentación, construcción, madera, informática, agropecuario y comercio.

- Si bien se destacan algunos resultados en perfeccionar la oferta de capacitación en cuanto a perfiles profesionales y diseños curriculares, se observa que en la práctica algunos de ellos todavía revelan un gran sesgo desde la mirada del capacitador o de quien es el oferente y no tanto del destinatario o del sector donde debería incorporarse ese destinatario.
- Ligado a lo anterior, se observa que el componente ocupacional que debería tener todo proceso de capacitación laboral, es muy bajo o incipiente en el mejor de los casos.
- Es imprescindible fortalecer y mejorar la calidad de la formación, orientándola al desarrollo de competencias y vinculada a los requerimientos de los contextos productivos.
- El perfil de mayor requerimiento es marcadamente el de Operario.
- Las competencias requeridas son, en porcentajes muy parecidos, sobre técnicas específicas, resolución de problemas, razonamiento, manejo de maquinarias y trabajo en equipo.
- Necesidad de adaptación del operario, a los cambios repentinos de algunos procesos productivos.
- Los empleadores requieren también de las denominadas "competencias blandas", esto es aquellas vinculadas con mecanismos y gestión de comunicación, culturas y rutinas de trabajo.
- La Provincia de Córdoba cuenta con un Registro de Especialidades que determina la oferta formativa técnico-profesional. Se destacan la amplitud y diversidad de la misma, con más de 90 diseños curriculares y 130 certificaciones de acreditación.
- Se cuenta con el relevamiento de la oferta de los Centros de Desarrollo Regional (CEDER) de la Provincia, que actúan como centros de formación profesional

ocupacional, como así también de las restantes Instituciones Capacitadoras, reconocidas en el Registro Provincial (REPICA).

- Mejorar la organización y comunicación de la información disponible posibilitará mejorar la toma de decisiones sobre la optimización de los recursos físicos, tecnológicos y docentes involucrados en los procesos formativos, como así también del propio proceso de vinculación-articulación.

3.1.4. De las estrategias

- La enseñanza técnica profesional debe fomentarse con la participación de empleadores y asociaciones profesionales y sindicales, para que los resultados obtenidos al término de esos programas repercutan en el mejoramiento de las condiciones laborales (incluida la remuneración) y en el ascenso profesional.

- Importancia de disponer de trayectos de formación flexibles, que puedan ser reconocidos y validados, para que toda experiencia de capacitación laboral pertinente contribuya al "proyecto profesional" de cada persona, en el marco de la educación permanente.

- Algunos indicadores denotan falta de educación/capacitación práctica y *estratégica*, aunque manifiestan no necesariamente mayores requisitos de educación formal.

- Analizando posibles modalidades de capacitación y particularmente de algunos espacios de trabajo conjunto entre capacitadores-capacitandos y empresa, se ha receptado favorablemente la posibilidad de efectuar pasantías en los lugares de trabajo.

- Se reconoce la prioridad de los centros de formación como generadores del cambio y de las innovaciones.

- La pertinencia al lugar y a las personas que actúan en los ámbitos laborales, fortalece la figura del tutor sectorial/empresarial.

- Las estrategias deben prever ventajas comparativas para las empresas que acceden a la vinculación, tales como posibilidades de créditos blandos, participación en misiones de negocios, muestras, etc.
- Los diseños curriculares modulares y flexibles permiten la incorporación de pasantías como prácticas concretas en los lugares de trabajo.
- Las estrategias no se pueden agotar en recetas o en réplicas de modelos desconocidos. Requieren siempre un análisis de pertinencia con los objetivos que se pretendan lograr.

3.2. Objetivos principales y secundarios a alcanzar con el Estudio.

3.2.1. Objetivos Principales:

- Establecer un Modelo de Vinculación entre los centros de formación técnico profesional y los sectores productivos, a los fines de garantizar la integralidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje vinculados a la capacitación ocupacional, satisfaciendo las demandas del sector productivo en materia de calificación de trabajadores como así también las necesidades de los capacitandos en cuanto al conocimiento real de los distintos campos laborales-ocupacionales.
- Desarrollar un corpus conceptual, procedimental y normativo, con prescripciones claramente definidas, que se constituya en herramienta de gestión del sector público comprometido y responsable de la vinculación, y que facilite la implementación de estrategias metodológicas compatibles con el objeto de estudio y con el objetivo de la vinculación.
- Diseñar el trayecto curricular de vinculación, con detalle del plan de trabajos a realizar, basado en un diseño flexible y cuyo desarrollo y resultados estén monitoreados por tutores representantes de las partes intervinientes en la vinculación.

- Establecer mediante protocolos específicos, los compromisos que deben ser asumidos por las partes involucradas en la vinculación, a los fines de asegurar la viabilidad de la misma y la sustentabilidad de dicho proceso de articulación.

3.2.2. Objetivos Secundarios:

- Incentivar a empresas y centros de formación a realizar acciones conjuntas en las que ambos reconozcan sus fortalezas y debilidades y su necesidad de complementación.
- Propender a la adecuación de la capacitación a la realidad de la industria e involucrar a la industria en la formación profesional de sus actuales y futuros profesionales y operarios.
- Fomentar la característica de gradualidad de los procesos de vinculación, favoreciendo toda iniciativa de articulación que responda a objetivos previamente planificados y aceptados por las partes.
- Propender al desarrollo de estrategias y metodologías que si bien se diseñan para la capacitación ocupacional, pueden ser aplicadas a otros propósitos de vinculación.
- Avanzar hacia el objetivo de la profesionalidad temprana del sujeto capacitando, entendida ésta como la resultante de la capacitación en un puesto de trabajo real y propio.
- Procurar alcanzar aprendizajes por competencias, reconocidas éstas como las habilidades, capacidades y destrezas requeridas por las distintas especialidades.
- Propender al desarrollo de trayectos de formación en el sujeto capacitando, al ofrecer módulos de acreditación individual que integran un determinada certificación dentro de una familia profesional disciplinar.

3.3. Pautas guías para los protocolos de cooperación institucional.

El Protocolo de Vinculación, es el instrumento que viabiliza la implementación del modelo de vinculación. Como tal, requiere de dos componentes principales: los requisitos mínimos previos y la explicitación del plan de trabajos a realizar durante la pasantía.

3.3.1. Requisitos mínimos previos:

a) Explicitación, clarificación y aceptación de los objetivos generales y particulares de la vinculación. Determinación de los alcances de la misma.

b) Nivel mínimo de desarrollo de los usuarios de la información.

c) Particularidades y aspectos distintivos de la pasantía a realizar por el sujeto-capacitando. Pertinencias curriculares. Competencias claves.

d) Aportes de los organismos participantes.

- Lugar donde se desarrollarán las pasantías. Disponibilidad de personal, equipos, laboratorios, instrumental, biblioteca.
- Propuestas para el plan de trabajo de la pasantía.
- Elección de los responsables tutores.
- Informes de seguimiento del proceso de pasantía.
- Participación en la evaluación del programa.
- Co-certificación de las actividades realizadas en el marco del programa.
- Elaboración de materiales didácticos.

e) Definición conjunta de las áreas disciplinares objeto de las pasantías.

f) Elaboración conjunta de los requerimientos presupuestarios. Compromisos de apoyos económicos. Administración presupuestaria. Factibilidad de otorgamiento de becas a los participantes.

- g) Determinación de los procedimientos de selección de los pasantes. Consideración de la heterogeneidad poblacional.
- h) Determinación de los procedimientos y mecanismos de seguimiento y evaluación de las actividades del programa de vinculación.
- i) Voluntad política institucional sobre la gradualidad de la vinculación y la acumulación de experiencia.
- j) Potencialidad de inserción laboral. Impacto ocupacional esperado.

3.3.2. Explicitación del Plan de Trabajos durante la pasantía:

El Protocolo da cuenta en detalle de las formalidades, aspectos y características ya descritos y en particular de la estrategia de formación en el ámbito de trabajo, para lo cual adquiere relevancia la caracterización del puesto de trabajo

La estructura del Protocolo debe contener:

- a) Explicitación de los objetivos y alcance del plan de trabajos: encuadra con la mayor definición posible la pretensión de la vinculación.
- b) Modos y procedimientos para la difusión y convocatoria: atiende a la necesidad de socializar la información y procurar la igualdad de oportunidades de participación.
- c) Orientación de los sujetos capacitando: procurando hacer conocer los aspectos distintivos de la vinculación, para que sea la propia persona con los mayores elementos de juicio posible, quien decida su participación comprometida.
- d) Designación y roles de los coordinadores tutores: tanto por parte de la empresa receptora como de la institución capacitadora. Debe explicitar los momentos de intervención y los instrumentos de seguimiento y evaluación que administrarán los tutores.

e) Estrategia metodológica: da cuenta de los tiempos, horarios, espacios teóricos y de práctica profesionalizante, y toda otra cuestión pertinente a la implementación del plan de trabajo.

f) Formación y capacitación específica: detallando las pertinencias curriculares y las competencias claves que se pretenden alcanzar.

g) Caracterización del puesto de trabajo: que deberá adjuntarse siempre como Anexo del Protocolo Específico.

Los parámetros e indicadores que caracterizan el puesto de trabajo son:

- nombre y área de pertenencia del puesto;
- descripción general del puesto;
- descripción analítica del puesto;
- requerimientos del puesto;
- ambiente y contexto del puesto;
- coordinación y relaciones con otros puestos;
- condiciones de trabajo.

h) Compromisos de las partes: explicitando los aportes que cada parte asume efectuar en el plan de trabajo (lugar, infraestructura, personal, equipos, laboratorios, instrumental, material didáctico, biblioteca) y en la vinculación (informes, evaluación, certificación, aportes presupuestario, planes de mejora).

i) Evaluación: se indicará explícitamente los instrumentos de evaluación a utilizar, y la responsabilidad de su administración, incorporando los requisitos suficientes para alcanzar la acreditación.

3.4. Módulo espacio curricular.

El diseño curricular del módulo a desarrollarse durante la pasantía, debe contener los siguientes componentes:

a) Contenidos de fundamentos: aquellos referidos a los conocimientos básicos requeridos para el aprendizaje y comprensión de ciertas técnicas. Generalmente explican los porqué y contribuyen a la formación de base.

b) Contenidos técnicos generales y específicos: refieren a contenidos disciplinares vinculados directamente con las técnicas y tecnologías que se desarrollarán o utilizarán durante la pasantía.

c) Contenidos procedimentales: son los que incorporan las estrategias, es decir la planificación y la toma de decisiones. Las estrategias se compondrían por tanto de técnicas e implicarían un uso deliberado de las mismas en función de los objetivos de las tareas.

Las etapas de contenidos descritas precedentemente no necesariamente son rígidas y de aplicación lineal, sino que posiblemente partes de ellas pueden solaparse y reconstruirse unas sobre otras. Así entendido el proceso, no debe esperarse que una técnica este completamente dominada para comenzar a integrarla en el conocimiento estratégico, ni tampoco la práctica repetida debe carecer de significado.

Se trata más bien de un criterio para la secuenciación, útil tanto en el diseño de las propias situaciones de enseñanza-aprendizaje, como en la organización de los contenidos en el currículo de formación.

d) Orientación y contextualización: refiere a la importancia que se otorga al hecho de que el sujeto capacitando se sienta incluido en el lugar de la pasantía, como invitado, aceptado y esperado, a través del ofrecimiento de charlas, reuniones grupales, recorridas y visitas y entrevistas con otros miembros del ambiente laboral.

e) Puesto de trabajo: descripción de los parámetros que lo caracterizan.

- Generalidad del puesto: incluye el nombre del puesto, el área al cual pertenece y el cargo del jefe directo.

- Descripción general del puesto: describe sintéticamente la función principal en términos tales como programar, dirigir, controlar, operar, el proceso o la etapa del proceso productivo correspondiente, cumpliendo requerimientos de rendimiento, asegurando estándares de calidad y administrando eficientemente los recursos disponibles.
- Descripción analítica del puesto: describe las funciones específicas en términos de actividades y tareas a desarrollar.
- Requerimientos del puesto:
 - Conocimientos previos y habilidades: nivel de escolaridad del ocupante, conocimientos especiales del puesto, tales como el dominio de algún idioma (lenguaje o técnico) o el manejo de algún equipo, software, máquina o herramienta, o de alguna técnica.
 - Experiencia: si es que se requiere experiencia previa y en ese caso que tipo de experiencia (cuali o cuantitativa).
 - Responsabilidad: requerida del ocupante con respecto al uso, supervisión y mantenimiento de las máquinas, herramientas equipo y auxiliares utilizados en el puesto o sus dependientes directos. Aquí también se debe indicar si se requiere iniciativa para asumir compromisos o tomar decisiones por parte de la persona a ocupar el puesto.
- Ambiente y contexto del puesto: comprende la información referente a cuestiones como condiciones físicas y horario de trabajo y el contexto social y organización de las interrelaciones. En este punto deben indicarse las cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene del puesto de trabajo y de las instalaciones asociadas.
- Coordinación y relaciones con otros puestos: se indican los vínculos verticales (ascendentes y descendentes) en términos de inputs y outputs, y horizontales, indicando con quién se coordina y qué actividad se coordina. Aquí también se indica a quién se supervisa y por quién se es supervisado.

- Condiciones de trabajo: comprende la descripción del lugar físico donde se realizan mayoritariamente las tareas y eventualmente los espacios complementarios, y también el horario de trabajo indicando como se desarrolla la jornada de trabajo, existencia de turnos y descansos, periodicidad y rotación.

f) Metodología: Si bien toda metodología de enseñanza puede ser útil en un proceso de capacitación, se destaca para este Modelo la estrategia de resolución de problemas.

Es allí donde se requerirá aplicar las estrategias sumadas a los conocimientos técnicos. Mientras que las técnicas sirven generalmente para afrontar ejercicios, tareas rutinarias siempre iguales, las estrategias son necesarias para resolver problemas, entendidos éstos como una situación relativamente abierta en la que se sabe donde se está y a donde se quiere ir.

Avanzar hacia que las tareas se presenten como problemas, ayudará y mucho a lograr un aprendizaje significativo durante la pasantía, ya que tanto en el planteo del problema como en la solución y en la evaluación (la mirada desde los resultados), se desarrollan todo tipo de capacidades y habilidades actitudinales y aptitudinales.

g) Cargas horarias: las que deben estar equilibradas entre las distintas actividades previstas durante la pasantía. La duración total del trayecto de pasantía es un elemento que debe ser definido en cada caso en particular. No obstante hay un requerimiento sugerido de 120 horas para el trayecto de vinculación.

h) Lugares de capacitación laboral: acordes con las tareas planificadas, pudiendo desarrollarse la pasantía en más de un espacio físico. Es recomendable además, el reconocimiento de otros espacios laborales además del estrictamente relacionado con el puesto de trabajo.

Además es importante el relacionamiento entre los lugares de trabajo y las tareas que se desarrollan, particularmente en aquellos aspectos vinculados con la seguridad e higiene laboral.

i) Sistema de evaluación: del propio capacitando, del tutor empresarial y del docente tutor. Se destaca la presentación de informes y/o monografías como instrumentos principales de evaluación, sin desmedro de otro tipo de procedimiento.

En el caso particular de la evaluación que debe hacer el propio sujeto capacitando, se procurará que reconozca la importancia que tuvo para él la actividad de manipulación de técnicas específicas, tecnologías de análisis y sistemas de representación de datos.

Al respecto, se pretende que la inmersión en el quehacer práctico promueva las siguientes características:

- aprender a manipular técnicas vinculadas al estudio del tema objeto de práctica, y analizar su dificultad.
- aprender habilidades de operación con las nuevas tecnologías y su capacidad explicativa (aparatos, electrónica, sistemas gráficos, programas de representación).
- aprender sobre los tiempos de manipulación y el error en uso de técnicas y tecnologías.
- reconocer las novedades y cambios en el uso de las técnicas.
- aprender que el trabajo se hace con otros.

j) Materiales de estudio: además de la bibliografía básica y específica, incluye los manuales técnicos y de procedimientos, normativas de calidad, material didáctico de gestión y trabajo en grupo, técnicas de manejo de instrumental y herramientas, reportes e informes, revistas especializadas.

3.5. Procedimientos a desarrollar en las pasantías de capacitación.

Como se ha dicho en las argumentaciones a favor de la estrategia de pasantía, el objetivo de una formación integral de los sujetos implica algo más que una formación técnica específica para insertarse en el mundo laboral (saber hacer), sino que demanda de una comprensión más amplia respecto de la cultura del trabajo.

De modo tal que la vinculación en el cambiante y acelerado campo del mercado empresarial sea sustentable no solo para la economía y el desarrollo, sino para los sujetos, las familias y la comunidad.

En una gran mayoría, el mapa de competencias que se delimitan en los trayectos curriculares diseñados para cubrir los perfiles profesionales que son requeridos, contemplan básicamente: a) conocimientos básicos; b) competencias técnicas en el campo profesional requerido y c) competencias transversales.

El presente Estudio, hace centro en una tendencia educativa y de fuerte aprendizaje para los sujetos, que es la de establecer una red de cooperación vinculante para una capacitación in situ y real en el espacio ambiental del puesto de trabajo donde se realiza la práctica laboral.

Esta cooperación demanda no sólo de momentos de observación, registro y prácticas de ensayo que se articulan con actualización de contenidos operativos y técnicos, sino también de desarrollo de contenidos actitudinales, estratégicos y culturales.

En este sentido, esta línea de re-conocimiento vivencial y formativo al interior del espacio laboral, ofrece al mismo tiempo que una instancia de simulación intencional de prácticas, un contexto motivador para los sujetos. Les permite poner en contraste sus propios saberes, intenciones, miedos, inseguridades respecto al mundo del trabajo, a partir de vivenciar en una comunidad de prácticas reales los que implica su esfuerzo de aprendizaje en relación con el "posible" trabajo concreto.

Los procesos de aprendizaje en una mediación cultural (empresa, por ejemplo), poseen una clara función de motivación, permitiendo comprender mejor e integrar en esquemas explicativos de mayor generalidad, aspectos que no se contemplaban en las lecturas y teorías previas.

Es por ello que se remarca que los sujetos construyen conocimientos de manera más significativa en entornos sociales durante la realización de prácticas, rutinas y actividades de grupos de pertenencia.

De este modo se entiende a la pasantía como un proceso de formación, que involucra el desempeño de actividades específicas vinculadas estrechamente a la especialidad disciplinar en torno a la cual se diseña la experiencia. Quizás su nota distintiva sea la posibilidad de establecer un contacto directo con procesos, métodos, aplicaciones, materiales y situaciones reales de desempeño profesional.

El objetivo es que las pasantías lleguen a configurar verdaderos espacios educativos de trabajo conjunto, denominado por algunos como "comunidades de prácticas". Este concepto implica:

- una estructura de acceso de los sujetos del aprendizaje a una actividad en proceso;
- la necesidad de que, aún siendo la participación segmentada, distribuida y coordinada de una manera determinada, les resulten transparentes y accesibles las tecnologías, las relaciones sociales y las formas de acción;
- la legitimidad de la participación, en sus inicios parcial y periférica, sea luego cambiante e incremental;
- tomar en cuenta los conflictos característicos, intereses, significados comunes, interpretaciones y motivaciones de todos los participantes en relación a la participación en el proceso.

La pasantía, como modalidad formativa debe incluir aprendizajes vivenciales que permitan lograr una comprensión más acabada de la dinámica del mundo laboral.

Esto implica:

- un saber conceptual;
- un saber técnico in situ sobre el campo laboral;
- un hacer en el espacio de trabajo y en un contexto que contemple roles diferentes;
- un hacer que comprenda lo tácito, el lenguaje, los documentos, las herramientas, los criterios, las regulaciones, los contratos, etc.

3.6. Documento "Estrategia de Vinculación".

Se considera relevante que los componentes del presente Estudio se documenten en un texto unificado, para que los gestores y administradores de los actuales o

futuros procesos de vinculación, se apoyen ideológica y operativamente en un Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnico-Profesional Ocupacional.

Dicho Documento es un resumen ejecutivo del Estudio, y como tal se estructura de la siguiente manera:

- **Conceptualización:** recupera las principales líneas argumentativas del Modelo de Vinculación.
- **Objetivos:** de la política de vinculación y del modelo propuesto.
- **Marco Normativo y Organismos de Aplicación:** alcance jurisdiccional y ámbitos responsables de la coordinación de la implementación.
- **Estrategias, Procedimientos e Instrumentos de Implementación del Modelo:** explicita la estrategia de Pasantía de Capacitación Laboral, el Protocolo Específico de Vinculación y el Diseño Curricular del Módulo a desarrollarse durante la pasantía.
- **Seguimiento y Evaluación:** tanto del trayecto curricular específico como del Modelo de gestión propuesto.

Este corpus normativo, procedimental y metodológico, con prescripciones claramente definidas, permitirá optimizar la vinculación entre los organismos estatales provinciales comprometidos técnica, política y financieramente con la formación ocupacional y las empresas y/o sectores productivos.

Para su mejor comprensión y manejo, se considera conveniente su presentación como Documento Anexo del presente Informe.

Tal lo dicho, se adjunta como Anexo A, el Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnico-Profesional Ocupacional.

3.7. Indicadores y metodología de evaluación de la implementación del Modelo.

3.7.1. Conceptos Generales

La metodología propuesta para evaluar la implementación del modelo, debe asegurar que se cumplan los siguientes factores:

- El modelo debe facilitar la vinculación entre el sistema productivo con la mano de obra que realmente necesita.
- Se debe capacitar a la población interesada
- Se debe lograr la inserción al mercado laboral de los capacitados
- Los capacitados deben poseer las herramientas adecuadas y suficientes.
- Las empresas deben lograr la mano de obra adecuada y mejorar su calidad productiva.
- Los costos de capacitación no deben ser barrera para la articulación

Se presenta con detalle las acciones que se deben implementar para lograr una correcta aplicación del modelo de vinculación, y que interesan al presente estudio:

- Divulgación de las políticas públicas de promoción de empleo y de las estrategias de capacitación técnica profesional.
- Relevar las necesidades del sector productivo de mano de obra calificada.
- Relevar la oferta de mano de obra y su calificación.
- Generación de diseños curriculares flexibles y modulares.
- Fijar perfiles profesionales.
- Ordenar certificaciones de calificación profesional parciales y totales.
- Diseñar un "espacio curricular del puesto de trabajo de acuerdo al perfil profesional y en concordancia con el Programa de formación/capacitación de base, el cual debe contar con:
 - objetivos específicos
 - contenidos
 - actividades
 - carga horaria
- Establecer vínculos específicos con empresas (Protocolos).

- Establecer objetivos, actividades y cargas horarias de las pasantías de capacitación laboral.

Este modelo involucra a:

1. los centros de formación y capacitación técnica profesional:
 - Directivos
 - Capacitadores
 - Capacitandos
2. las PyMEs productivas:
 - Directivos
 - Operarios
 - Puestos de trabajo
3. los órganos de gobierno
 - formación técnico-profesional
 - promoción de empleo

El proceso de vinculación debe lograr los siguientes resultados:

- 1.- Empresas y centros de formación técnico-profesional incentivados a realizar acciones conjuntas, reconociendo ambos sus fortalezas y debilidades y su necesidad de complementación, logrando volcar la experiencia en conocimiento y viceversa.
- 2.- Capacitación adecuada a la realidad de la industria y la industria involucrada en la formación técnica profesional.
- 3.- Requisitos previos establecidos para ser cumplidos por las partes involucradas, centros de formación y empresas, que mediante compromisos institucionales aseguren la viabilidad de la vinculación.
- 4.- Plan de trabajo detallado de las actividades a realizar, por separado y en forma conjunta, de las instituciones participantes de la vinculación.
- 5.- Espacios curriculares diseñados del mayor número de los puestos de trabajo, como trayecto curricular específico dentro del programa de formación-capacitación.
- 6.- La profesionalidad temprana debe ser la base del aprendizaje del sujeto capacitando.
- 7.- Sujetos capacitados con conocimientos técnicos y procedimentales acordes a la demanda laboral.

8.- Demanda laboral satisfecha por la capacitación de los potenciales recursos humanos.

9.- Compromisos financieros asumidos por parte del gobierno atendiendo a las Empresas y/o sectores productivos que demandan asistencia y acompañamiento para mejorar e incrementar la producción.

3.7.2. Técnica de evaluación de la implementación

La técnica de evaluación, se basa principalmente en la cuantificación de indicadores específicos de las acciones a realizar en la implementación del modelo, las cuales tienden a modificar situaciones previamente establecidas.

Este método permite una evaluación cualitativa, con aproximaciones cuantitativas. Es sabido que muchos de los parámetros utilizados para analizar principalmente relaciones y reacciones humanas tienden a no ser cuantificables, con lo cual la valorización de la implementación deberá establecerse con el empleo de indicadores numéricos y no numéricos.

De estos últimos se debe establecer conclusiones por un juicio subjetivo de un equipo evaluador.

La valoración mencionada precedentemente debe permitir comparaciones de implementaciones en distintos espacios, a los efectos de facilitar una mejor interpretación de los sistemas de vinculación y los progresos en las demandas y ofertas de capacitación profesional.

El método no debe ser una herramienta compleja, ya que debe rápidamente establecer las fortalezas y debilidades de la implementación del modelo y de los actores que involucra.

El método permite la evaluación sistemática de las actividades mediante el empleo de indicadores que puedan cuantificarse y que sean homogéneos. El procedimiento se debe cumplimentar con la siguiente secuencia:

1. Establecimiento de acciones a realizar para la implementación del modelo.
2. Establecimiento de aspectos a modificar con las acciones.
3. Establecimiento de indicadores.
4. Ponderación de los indicadores. (Cuantificación de cualificaciones)
5. Transformación de esos valores en unidades homogéneas.
6. Suma ponderada de los indicadores.
7. Determinación de valores umbrales de éxito.

El orden en que se efectúa cada una de esas etapas no tiene por qué ser estrictamente el enunciado, si bien es una secuencia lógica que admite escasas variaciones.

3.7.3. Indicadores

Los indicadores se determinan para poder mejorar la implementación del modelo. Lo que no se mide no se puede controlar, y lo que no se controla no se puede gestionar.

Por lo tanto para definir los indicadores, se tienen en cuenta las siguientes preguntas:

1. Qué debemos medir?
2. Dónde es conveniente medir?
3. Cuando hay que medir? En qué momento o con qué frecuencia?
4. Quién debe medir?
5. Cómo se debe medir?
6. Cómo se van a difundir los resultados?
7. Quién y con qué frecuencia va a revisar y/o auditar el sistema de obtención de datos?

Los diferentes tipos de indicadores, deben traducir las siguientes situaciones:

- La concreción de las actividades son coherentes con los Objetivos de Implementación del Modelo.
- La periodicidad de la medición debe ser suficiente como para garantizar la efectividad del enfoque y que el despliegue se esta llevando a cabo.
- Los resultados arrojados deben permitir establecer comparaciones y relacionarlos con otras actividades de aprendizaje.
- Las conclusiones de la implementación del modelo deben analizarse con tendencias, por lo que se debe proceder a conservar los datos de al menos cinco años.
- Establecer un panel de indicadores estratégicos y establecer prioridades.

Los tipos de indicadores a utilizar, son:

a) Indicadores de proceso

Valoran aspectos relacionados con las actividades. Están directamente relacionados con el enfoque denominado Gestión por Procesos. Hacen referencia a mediciones sobre la eficacia del proceso.

Ejemplos de indicadores de proceso pueden ser:

- Tiempo de implementación del modelo
- Porcentaje de empresas involucradas en la vinculación
- Porcentaje de capacitandos con capacidad procedimental

b) Indicadores de estructura

Miden aspectos relacionados con la utilización de recursos, o sea la disponibilidad o consumo de recursos. Ejemplo de indicadores de estructura pueden ser:

- Número de capacitandos por empresas

c) Indicadores de cumplimiento

Teniendo en cuenta que cumplir tiene que ver con la conclusión de una tarea, los indicadores de cumplimiento están relacionados con los ratios que nos indican el grado de consecución de tareas y/o trabajos. Ejemplo de indicadores de cumplimiento pueden ser:

- Número de certificaciones logradas por capacitando
- Número de protocolos logrados con empresas

- Número de capacitandos con trayectos curriculares completos
- Número de trayectos curriculares implementados

d) Indicadores de eficiencia

Teniendo en cuenta que eficiencia tiene que ver con la actitud y la capacidad para llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo gasto de tiempo, los indicadores de eficiencia están relacionados con los ratios que nos indican el tiempo invertido en la consecución de tareas y/o trabajos. Ejemplo de indicadores de eficiencia pueden ser:

- Relación demanda de capacitación con trayectos curriculares implementados
- Relación certificaciones logradas con capacitandos iniciales
- Relación certificaciones por capacitando con certificaciones totales del trayecto curricular completo

e) Indicadores de eficacia

Teniendo en cuenta que eficaz tiene que ver con hacer efectivo un intento o propósito, los indicadores de eficacia están relacionados con los ratios que nos indican capacidad o acierto en la consecución de tareas y/o trabajos. Ejemplo de indicadores de eficacia pueden ser:

- Grado de demandas laborales calificadas satisfecha
- Grado de oferta de capacitación aprovechada

Los indicadores de eficiencia y eficacia, son complementarios a los de proceso, estructura y cumplimiento, los que al ser evaluados nos precisan las conclusiones.

3.7.4. Metodología de evaluación

La metodología que se presenta corresponde a explicitar las distintas acciones que se consideran adecuadas para realizar las mediciones que reflejen de la mejor manera la implementación del modelo.

Cada acción tiene indicadores y la medición se efectúa en los campos previamente explicitados. En el caso de los centros de formación y capacitación técnica profesional, se realizarán mediciones sobre las políticas asumidas por los directivos,

EVALUACION CONOCIMIENTO TECNICO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Nivel de conceptualización de los procesos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Capacidad de planificar estrategias		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Habilidad de integración conceptual		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
EVALUACION PROCEDIMENTAL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Capacidad de reconocer e integrar los elementos del proceso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Selección y uso de herramientas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Desempeño frente a emergencias técnicas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Capacidad de implementar modificaciones operativas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Informe Oportunidad en la entrega		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Informe Presentación general (Estructura del documento, Claridad en expresión, Precisión de conceptos)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Resultado final		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
NIVEL GENERAL DE DESEMPEÑO: (Marque el número que mejor describe el nivel de desempeño)						
		1	2	3	4	5
(5) Trabajo excepcional, nivel no obtenido frecuentemente. (4) Nivel más alto que el requerido. (3) En concordancia con lo requerido. (2) Nivel más bajo que el requerido. (1) Nivel inadecuado.						
Comentario acerca de grado de supervisión exigido :						
EVALUADOR	Nombre:	Firma:	Fecha:			

Esta evaluación deberá ser realizada ya sea por parte de la empresa como así también por los capacitadores.

3.7.5. Determinación de indicadores por cada acción seleccionada

ACCION	Indicadores
Divulgación de las políticas públicas de promoción de empleo y de las estrategias de capacitación técnica profesional	Relación empresas visitadas con empresas totales Numero de protocolos firmados por empresas visitadas Tiempo insumido para la divulgación Porcentaje de empresas integradas en la divulgación Porcentaje de estrategias implementadas con las relevadas
Relevar las necesidades del sector productivo de mano de obra calificada	Relación demanda de empresas con empresas totales involucradas Porcentaje de demandas insatisfechas Grado de demandas satisfechas con la capacitación Grado de demandas a satisfacer
Relevar la oferta de mano de obra y su calificación	Relación mano de obra con el interés de capacitación Porcentaje mano de obra con calificación Grado de mano de obra para satisfacer demandas laborales
Generación de diseños curriculares flexibles y modulares	Tiempo de generación de diseños curriculares Relación currículo implementado con demanda Porcentaje certificaciones otorgadas con currículos implementados
Fijar perfiles profesionales	Relación perfiles profesionales según la demanda Relación perfiles profesionales según la capacidad de formación Perfiles profesionales relevados
Ordenar certificaciones de calificación profesional parciales y totales	Número de certificaciones parciales Relación entre certificaciones parciales acordadas y totales acordadas Relación entre certificaciones y trayectos curriculares específicos

ACCION	Indicadores
Diseñar un "espacio curricular del puesto de trabajo de acuerdo al perfil profesional y en concordancia con el Programa de formación/capacitación de base, el cual debe contar con: objetivos específicos contenidos actividades y carga horaria	Relación de los espacios curriculares con los programas de formación Relación entre los objetivos cumplimentados y los fijados Relación entre los contenidos y las necesidades de conocimiento conceptual en la experimentación Porcentaje de actividades cubiertas en los espacios curriculares Relación de carga horaria necesaria y posible de implementación
Establecer vínculos específicos con empresas (Protocolos)	Número de capacitandos por empresas Número de capacitandos por empresas demandantes Número de vínculos logrados Porcentaje de directivos involucrados en la estrategia
Establecer objetivos, actividades y cargas horarias de las pasantías de capacitación laboral.	Tiempo para el establecimiento de los objetivos, actividades y cargas Objetivos acordes a las pasantías Cargas acordes al nivel de capacitación Nivel de logro de formación del capacitando

Los indicadores, deben ser medibles en términos cuantitativos, y deben ser apropiados para la evaluación de la implementación del modelo, lo que indica que pueden ser modificados en función a las medidas correctivas. Pero los resultados que de estos se desprenden deben ser consideradas en las evaluaciones de las tendencias de implementación.

En la ponderación de los indicadores no todos los parámetros tienen igual importancia en la evaluación, por eso se debe asignar pesos relativos a cada uno de ellos. La asignación de pesos se puede efectuar de muchas formas, pero una manera de evitar la influencia dominante en la operación de una persona o grupo es utilizar técnicas de discusión similares a las aplicadas en metodologías de gestión de calidad.

El método logra definir la citada lista de indicadores, los que a su vez incluyen parámetros de cuantificación, ya sea por el establecimiento de una relación numérica, una calificación o un nivel esperado de tiempos y resultados. A su vez, esos parámetros se agrupan en cuatro categorías que abarcan los actores involucrados. Las cuatro grandes categorías consideradas son las siguientes:

- De los centros de capacitación.
- De los capacitandos
- De las empresas
- Del gobierno provincial

Las características fundamentales que deben tener dichos parámetros son:

- Representar la calidad de la capacitación y la satisfacción de las demandas laborales
- Ser fácilmente medibles sobre el terreno.
- Responder a las exigencias del modelo de vinculación.
- Ser evaluables

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

CAPÍTULO IV: ANEXOS

ANEXO A: Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnico-Profesional Ocupacional.

Anexo 1: Decreto Poder Ejecutivo Provincia de Córdoba N° 376/05, de creación del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo.

Anexo 2: Resolución conjunta del Ministerio de Producción y Trabajo y Ministerio de Educación, por la cual organizan estructuras operativas conjuntas (año 2005).

Anexo 3: Plan de Mejora Jurisdiccional Córdoba 2006, que formula los propósitos y criterios de la Educación Técnica Profesional a nivel provincial y donde se remarca la prioridad que se le asigna a la vinculación entre educación, producción y empleo.

Anexo 4: Resolución 017/06 de la Gerencia de Promoción de Empleo, por la cual se implementa el Plan de Capacitación para el Empleo, con sus anexos I (Registro de Especialidades) y II (Modalidades de Certificación, desagregadas por Área de conocimiento y diseño curricular).

Anexo 5: Proyecto de Convenio Marco, suscripto entre el Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo y la Unión Industrial de Córdoba por el cual se acuerda la creación de un programa de Capacitación y Práctica Laboral, estableciendo las bases para la ejecución y desarrollo del mismo.

Anexo 6: Resolución conjunta N° 02/06 de los Ministerios de Producción y Trabajo y Educación, que aprueba el Programa de Formación Calificada en Oficios y en su Anexo I, los lineamientos y principios de la formación ocupacional.

**MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO**

INFORME FINAL

ANEXO A

**Documento de Política Institucional de
Vinculación para la Formación Técnica-Profesional Ocupacional**

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

ANEXO A

**Documento de Política Institucional de
Vinculación para la Formación Técnica-Profesional Ocupacional.**

El presente Documento es un Resumen Ejecutivo del Estudio "Modelo de Vinculación entre la Formación Técnica Profesional Ocupacional y el Medio Productivo", propuesto para su ejecución por el Ministerio de Producción y Trabajo de la Provincia de Córdoba, en el marco de los Proyectos de Asistencia Técnica del Consejo Federal de Inversiones.¹

Se considera relevante que los componentes de dicho Estudio se documenten en un texto unificado, para que los gestores y administradores públicos de procesos de vinculación, se apoyen ideológica y operativamente en un Cuerpo normativo, procedimental y metodológico, con prescripciones claramente definidas, que permite optimizar la vinculación entre los organismos estatales provinciales comprometidos técnica, política y financieramente con la formación ocupacional y las empresas y/o sectores productivos.

El Documento se estructura de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: CONCEPTUALIZACIÓN

I.1. FUNDAMENTOS DEL MODELO DE VINCULACIÓN.

I.2. LINEAS DIRECTRICES DEL MODELO DE VINCULACIÓN.

CAPÍTULO II: OBJETIVOS

II.1. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE VINCULACIÓN.

¹ Autor: Ing. Osvaldo Simone.
Fecha presentación informe final: 13 de Diciembre 2006.

II.2. OBJETIVOS DEL MODELO PROPUESTO.

CAPÍTULO III: MARCO NORMATIVO Y ORGANISMOS DE APLICACIÓN

III.1. MARCO NORMATIVO Y ALCANCE JURISDICCIONAL.

III.2. ORGANISMOS DE APLICACIÓN.

CAPÍTULO IV: ESTRATEGIAS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

IV.1. ESTRATEGIA DE PASANTÍA DE CAPACITACIÓN LABORAL.

IV.2. PROTOCOLO ESPECÍFICO DE VINCULACIÓN.

IV.3. DISEÑO CURRICULAR DEL MÓDULO DE PASANTÍA.

CAPÍTULO V: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

V.1. CONCEPTOS GENERALES

V.2. TÉCNICA DE EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL Y EL MEDIO PRODUCTIVO

Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnica-Profesional Ocupacional.

CAPÍTULO I: CONCEPTUALIZACIÓN

I.1. FUNDAMENTOS DEL MODELO DE VINCULACIÓN.

Las principales líneas argumentales que dan sustento al Modelo propuesto son:

- El objetivo de la formación y/o capacitación ocupacional es mejorar la empleabilidad de las personas, entendida como la mejora de las condiciones para ubicarse en el mundo del trabajo.
- Hay necesidad de generar articulación entre los sectores educativos y los productivos, situación todavía anterior o primaria a la de procurar mejorar el vínculo.
- Necesidad de una formación integral de los empleados, como algo más que la formación técnica específica y que demanda una comprensión más amplia respecto de la cultura del trabajo.
- Procurar en la formación-capacitación que el propio proceso educativo incluya la perspectiva laboral.
- Meta-Objetivo de profesionalidad temprana que posibilite al sujeto-capacitando resolver situaciones concretas de exigencias y compromisos del lugar de trabajo.
- La incorporación de trabajadores calificados fortalece la competitividad y la productividad de los sectores dinámicos de la producción.

- Necesidad de aprovechar las ventajas de disponer de un marco jurídico institucional, dado por la nueva ley de educación técnica profesional, que favorece las iniciativas de vinculación. En particular, la cobertura legal para facilitar las prácticas en los propios ámbitos laborales.

- Existencia de una política jurisdiccional clara y precisa con formulación de propósitos y criterios de la educación técnica profesional de la Provincia de Córdoba, donde se destaca la prioridad asignada a la vinculación entre educación, producción y empleo y la coordinación de las políticas públicas en esas materias.

- Existencia de una Red Provincial de Oferta Formativa y de Instituciones Capacitadoras. La Provincia de Córdoba cuenta con un Registro de Especialidades que determina la oferta formativa técnico-profesional. Se destacan la amplitud y diversidad de la misma, con más de 90 diseños curriculares y 130 certificaciones de acreditación.

- Existencia de proyectos impulsados por el gobierno provincial para incentivar el desarrollo económico y social, atendiendo principalmente a la recuperación del empleo formal y a la capacitación del trabajador.

- Crecimiento sostenido de volúmenes de producción de los últimos dos años, destaca en algunos sectores productivos una importante oferta de trabajo, la que se está ocupando muchas veces con personal que no reúne inicialmente todas las condiciones de formación que los espacios laborales requieren.

- Marcada demanda laboral insatisfecha, definida como la *ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico*. Altas necesidades en los sectores de producción primaria y secundaria y de mantenimiento.

- Es imprescindible fortalecer y mejorar la calidad de la formación, orientándola al desarrollo de competencias y vinculada a los requerimientos de los contextos productivos.

- Mejorar la organización y comunicación de la información disponible posibilitará mejorar la toma de decisiones sobre la optimización de los recursos físicos, tecnológicos y docentes involucrados en los procesos formativos, como así también del propio proceso de vinculación-articulación.
- Importancia de disponer de trayectos de formación flexibles, que puedan ser reconocidos y validados, para que toda experiencia de capacitación laboral pertinente contribuya al "proyecto profesional" de cada persona, en el marco de la educación permanente.

1.2. LINEAS DIRECTRICES DEL MODELO DE VINCULACIÓN.

Se presentan en las siguientes cuatro categorías:

1.2.1. De lo Conceptual

- Las oportunidades de entrada y permanencia en los mercados laborales, deben marcar los momentos de iniciación sistémica de la formación técnica profesional.
- La formación profesional transferible y con alto grado de pertinencia, resulta imprescindible para acompañar el desarrollo de nuevas oportunidades y la reactivación de distintos sectores productivos.
- Gradualidad de la vinculación: es una construcción en el tiempo con diversidad de alternativas, objetivos comunes y metas parciales concretas y alcanzables.
- Criterio ordenador de familias profesionales, con distintos niveles de certificación alcanzables, que permita el desarrollo de una "carrera" formativa por parte del sujeto que la realiza.
- Atendiendo a la no homogeneidad de la población objeto de formación-capacitación, se debe favorecer el reconocimiento y certificación de los saberes y capacidades adquiridos por las personas en diferentes trayectos formativos.

- Resulta imprescindible trabajar con diseños curriculares flexibles y modulares.
- Las dimensiones que deben atenderse para alcanzar aprendizajes para el trabajo son: la *técnica* (para el desarrollo de competencias laborales); la *administrativa/organizacional*; la *relacional* y la de *resolución de problemas*.
- Vinculación de la formación ocupacional con el desarrollo local. Participación de actores locales en la definición y orientación de los procesos de intervención y articulación.

1.2.2. De lo Institucional

- Las estructuras organizacionales para la formación y capacitación productiva deben propiciar la definición, planificación, gestión y evaluación de los planes, programas y modelos implementados.
- Importancia de promover mejores condiciones para el relacionamiento público-privado, reconociendo el rol estratégico del estado en la organización de las innovaciones.
- Realizar el contralor institucional de las distintas acciones, evaluando el impacto de la formación-capacitación con parámetros de eficacia y eficiencia.
- Necesidad de fomentar y favorecer la participación cooperativa de empresas en el planeamiento de las actividades de formación.
- Marcada tendencia, expresada por algunas cámaras empresariales, en facilitar el acceso a las empresas del personal que esté en proceso de capacitación para que haya un mejor conocimiento de la realidad de lo que se demanda como capacitación. No obstante también se pone en evidencia la necesidad de encontrar la "forma jurídica" de ese acceso y tránsito de los capacitandos por las empresas.

- Necesidad de asistencia recíproca entre las instituciones formadoras y/o capacitadoras y las empleadoras.
- Supuestos “altos costos de capacitación”, al pensar que el propio sector productivo o empresa debe ser quién se haga cargo del diseño de la capacitación y de la contratación de los capacitadores.

1.2.3. De las Ofertas y Demandas

- Requerimiento de mano de obra calificada, (en algunos casos se llega hasta la caracterización de “experta”), aunque cuando se ha pretendido profundizar los alcances de esas calificaciones, no le resulta fácil a los distintos sectores productivos, precisar las competencias requeridas por la denominada mano de obra calificada.
- Los sectores con mayor demanda en los últimos años están particularmente identificados y son diversos, tales como: metalmecánica, alimentación, construcción, madera, informática, agropecuario y comercio.
- Si bien se destacan algunos resultados en perfeccionar la oferta de capacitación en cuanto a perfiles profesionales y diseños curriculares, se observa que en la práctica algunos de ellos todavía revelan un gran sesgo desde la mirada del capacitador o de quien es el oferente y no tanto del destinatario o del sector donde debería incorporarse ese destinatario.
- Ligado a lo anterior, se observa que el componente ocupacional que debería tener todo proceso de capacitación laboral, es muy bajo o incipiente en el mejor de los casos.
- El perfil de mayor requerimiento es marcadamente el de Operario.

- Las competencias requeridas son, en porcentajes muy parecidos, sobre técnicas específicas, resolución de problemas, razonamiento, manejo de maquinarias y trabajo en equipo.
- Necesidad de adaptación del operario, a los cambios repentinos de algunos procesos productivos.
- Los empleadores requieren también de las denominadas "competencias blandas", esto es aquellas vinculadas con mecanismos y gestión de comunicación, culturas y rutinas de trabajo.
- Se cuenta con el relevamiento de la oferta de los Centros de Desarrollo Regional (CEDER) de la Provincia, que actúan como centros de formación profesional ocupacional, como así también de las restantes Instituciones Capacitadoras, reconocidas en el Registro Provincial (REPICA).

1.2.4. De las estrategias

- La enseñanza técnica profesional debe fomentarse con la participación de empleadores y asociaciones profesionales y sindicales, para que los resultados obtenidos al término de esos programas repercutan en el mejoramiento de las condiciones laborales (incluida la remuneración) y en el ascenso profesional.
- Algunos indicadores denotan falta de educación/capacitación práctica y *estratégica*, aunque manifiestan no necesariamente mayores requisitos de educación formal.
- Analizando posibles modalidades de capacitación y particularmente de algunos espacios de trabajo conjunto entre capacitadores-capacitandos y empresa, se ha receptado favorablemente la posibilidad de efectuar pasantías en los lugares de trabajo.
- Se reconoce la prioridad de los centros de formación como generadores del cambio y de las innovaciones.

- La pertinencia al lugar y a las personas que actúan en los ámbitos laborales, fortalece la figura del tutor sectorial/empresarial.

- Las estrategias deben prever ventajas comparativas para las empresas que acceden a la vinculación, tales como posibilidades de créditos blandos, participación en misiones de negocios, muestras, etc.

- Los diseños curriculares modulares y flexibles permiten la incorporación de pasantías como prácticas concretas en los lugares de trabajo.

- Las estrategias no se pueden agotar en recetas o en réplicas de modelos desconocidos. Requieren siempre un análisis de pertinencia con los objetivos que se pretendan lograr.

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL Y EL MEDIO PRODUCTIVO

Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnica-Profesional Ocupacional.

CAPÍTULO II: OBJETIVOS

II.1. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE VINCULACIÓN.

- Incentivar a empresas y centros de formación a realizar acciones conjuntas en las que ambos reconozcan sus fortalezas y debilidades y su necesidad de complementación.
- Propender a la adecuación de la capacitación a la realidad de la industria e involucrar a la industria en la formación profesional de sus actuales y futuros profesionales y operarios.
- Fomentar la característica de gradualidad de los procesos de vinculación, favoreciendo toda iniciativa de articulación que responda a objetivos previamente planificados y aceptados por las partes.
- Propender al desarrollo de estrategias y metodologías que si bien se diseñan para la capacitación ocupacional, pueden ser aplicadas a otros propósitos de vinculación.
- Avanzar hacia el objetivo de la profesionalidad temprana del sujeto capacitando, entendida ésta como la resultante de la capacitación en un puesto de trabajo real y propio.
- Procurar alcanzar aprendizajes por competencias, reconocidas éstas como las habilidades, capacidades y destrezas requeridas por las distintas especialidades.

- Propender al desarrollo de trayectos de formación en el sujeto capacitando, al ofrecer módulos de acreditación individual que integran una determinada certificación dentro de una familia profesional disciplinar.

II.2. OBJETIVOS DEL MODELO PROPUESTO.

Los principales objetivos son:

- Establecer un Modelo de Vinculación entre los centros de formación técnico profesional y los sectores productivos, a los fines de garantizar la integralidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje vinculados a la capacitación ocupacional, satisfaciendo las demandas del sector productivo en materia de calificación de trabajadores como así también las necesidades de los capacitandos en cuanto al conocimiento real de los distintos campos laborales-ocupacionales.
- Desarrollar un corpus conceptual, procedimental y normativo, con prescripciones claramente definidas, que se constituya en herramienta de gestión del sector público comprometido y responsable de la vinculación, y que facilite la implementación de estrategias metodológicas compatibles con el objeto de estudio y con el objetivo de la vinculación.
- Diseñar el trayecto curricular de vinculación, con detalle del plan de trabajos a realizar, basado en un diseño flexible y cuyo desarrollo y resultados estén monitoreados por tutores representantes de las partes intervinientes en la vinculación.
- Establecer mediante protocolos específicos, los compromisos que deben ser asumidos por las partes involucradas en la vinculación, a los fines de asegurar la viabilidad de la misma y la sustentabilidad de dicho proceso de articulación.

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL Y EL MEDIO PRODUCTIVO

Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnica-Profesional Ocupacional.

CAPÍTULO III: MARCO NORMATIVO Y ORGANISMOS DE APLICACIÓN

III.1. MARCO NORMATIVO Y ALCANCE JURISDICCIONAL.

El marco normativo del Modelo propuesto está dado, en el ámbito de la Nación por la Ley N° 26058 (año 2005) de Educación Técnica Profesional y por las Resoluciones del Consejo Federal de Educación, en particular por la Resolución N° 250/05 que aprueba el Programa de "Mejora Continua de la Calidad de la Educación Técnica Profesional".

En el ámbito de la jurisdicción provincial, por los Decretos y Resoluciones del Poder Ejecutivo de la Provincia de Córdoba que regulan y prescriben sobre el objeto de estudio: la educación y formación técnica profesional.

Al respecto se destacan:

- Decreto N° 376/05 del Poder Ejecutivo Provincial, de creación del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo como órgano interministerial de coordinación de políticas públicas para fortalecer, en términos de calidad y pertinencia, la formación de jóvenes y adultos y su enlace con el mundo productivo.
- Resolución N° 01/05 del Ministerio de Producción y Trabajo y del Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, que organiza estructuras operativas conjuntas.
- Resolución N° 017/06 de la Gerencia de Promoción de Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo, por la cual se implementa el Plan de Capacitación para el Empleo y que establece en su Anexo I, el Registro de Especialidades de la oferta formativa técnico-profesional y en su Anexo II, las Modalidades de Certificación desagregadas por áreas de conocimiento y diseño curricular.

III.2. ORGANISMOS DE APLICACIÓN.

En el ámbito nacional, la Ley 26058 determina que el INET (Instituto Nacional de Educación Tecnológica) es el órgano de aplicación de dicha ley.

En ese marco, el INET promueve el desarrollo de oportunidades de formación de la profesión u ocupación y de prácticas profesionalizantes dentro del campo ocupacional elegido.

Como la propia Ley lo destaca en un capítulo específico acerca de la vinculación entre las instituciones educativas y el sector productivo, el INET promueve favorecer las prácticas en los propios ámbitos laborales.

Además deben ser tenidas en cuentas las recomendaciones emanadas del Consejo Federal de Educación en esta materia. La ya citada Resolución 250/05 que establece el Programa de Mejora Continua para el año 2006, ya tiene su correspondiente análoga para el año 2007, fijando los criterios generales para la homologación de títulos y certificados y para la ejecución presupuestaria del Fondo para la Educación Técnica Profesional establecido por la ley madre.

En el ámbito provincial, el Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo (C.P.E.T.y T.) creado por Decreto del Poder Ejecutivo en el año 2005, es el órgano coordinador de las políticas públicas en la materia y tiene entre sus objetivos, aprobar los trayectos y programas de formación técnico-profesional teniendo en cuenta las demandas regionales y sectoriales y las consideradas estratégicas para el desarrollo económico y social de la Provincia, en el marco de las competencias propias de cada uno de los organismos de las carteras de Estado (Educación y Producción) que lo componen.

En este sentido, se destaca las normas, procedimientos, registros y certificaciones que administra la Gerencia de Promoción de Empleo dependiente del Ministerio de Producción y Trabajo provincial.

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL Y EL MEDIO PRODUCTIVO

Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnica-Profesional Ocupacional.

CAPÍTULO IV: ESTRATEGIAS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

IV.1. ESTRATEGIA DE PASANTÍA DE CAPACITACIÓN LABORAL.

IV.1.1. Fundamentos.

En las argumentaciones a favor de la estrategia de pasantía se destaca que el objetivo de una formación integral de los sujetos implica algo más que una formación técnico específica para insertarse en el mundo laboral (saber hacer), sino que demanda de una comprensión más amplia respecto de la cultura del trabajo.

De modo tal que la vinculación en el cambiante y acelerado campo del mercado empresarial sea sustentable no solo para la economía y el desarrollo, sino para los sujetos, las familias y la comunidad.

En una gran mayoría, el mapa de competencias que se delimitan en los trayectos curriculares diseñados para cubrir los perfiles profesionales que son requeridos, contemplan básicamente: a) conocimientos básicos; b) competencias técnicas en el campo profesional requerido y c) competencias transversales.

Los procesos de aprendizaje en una mediación cultural (empresa, por ejemplo), poseen una clara función de motivación, permitiendo comprender mejor e integrar en esquemas explicativos de mayor generalidad, aspectos que no se contemplaban en las lecturas y teorías previas.

Es por ello que se remarca que los sujetos construyen conocimientos de manera más significativa en entornos sociales durante la realización de prácticas, rutinas y actividades de grupos de pertenencia.

De este modo se entiende a la pasantía como un proceso de formación, que involucra el desempeño de actividades específicas vinculadas estrechamente a la especialidad disciplinar en torno a la cual se diseña la experiencia.

Quizás su nota distintiva sea la posibilidad de establecer un contacto directo con procesos, métodos, aplicaciones, materiales y situaciones reales de desempeño profesional.

El objetivo es que las pasantías lleguen a configurar verdaderos espacios educativos de trabajo conjunto, denominado "comunidades de prácticas".

Este concepto implica:

- una estructura de acceso de los sujetos del aprendizaje a una actividad en proceso;
- la necesidad de que, aún siendo la participación segmentada, distribuida y coordinada de una manera determinada, les resulten transparentes y accesibles las tecnologías, las relaciones sociales y las formas de acción;
- la legitimidad de la participación, en sus inicios parcial y periférica, sea luego cambiante e incremental;
- tomar en cuenta los conflictos característicos, intereses, significados comunes, interpretaciones y motivaciones de todos los participantes en relación a la participación en el proceso.

IV.1.2. Procedimientos a desarrollar en las pasantías.

La pasantía hace centro en una tendencia educativa y de fuerte aprendizaje para los sujetos, que es la de establecer una red de cooperación vinculante para una capacitación in situ y real en el espacio ambiental del puesto de trabajo donde se realiza la práctica laboral.

Esta cooperación demanda no sólo de momentos de observación, registro y prácticas de ensayo que se articulan con actualización de contenidos operativos y técnicos, sino también de desarrollo de contenidos actitudinales, estratégicos y culturales.

En este sentido, esta línea de re-conocimiento vivencial y formativo al interior del espacio laboral, ofrece al mismo tiempo que una instancia de simulación intencional de prácticas, un contexto motivador para los sujetos. Les permite poner en contraste sus propios saberes, intenciones, miedos, inseguridades respecto al mundo del trabajo, a partir de vivenciar en una comunidad de prácticas reales los que implica su esfuerzo de aprendizaje en relación con el "posible" trabajo concreto.

La pasantía, como modalidad formativa debe incluir aprendizajes vivenciales que permitan lograr una comprensión más acabada de la dinámica del mundo laboral. Esto implica:

- un saber conceptual;
- un saber técnico in situ sobre el campo laboral;
- un hacer en el espacio de trabajo y en un contexto que contemple roles diferentes;
- un hacer que comprenda lo tácito, el lenguaje, los documentos, las herramientas, los criterios, las regulaciones, los contratos, etc.

IV.2. PROTOCOLO ESPECÍFICO DE VINCULACIÓN.

El Protocolo de Vinculación, es el instrumento que viabiliza la implementación del modelo de vinculación. Como tal, requiere de dos componentes principales: los requisitos mínimos previos y la explicitación del plan de trabajos a realizar durante la pasantía.

IV.2.1. Requisitos mínimos previos:

- a) Explicitación, y aceptación de los objetivos generales y particulares de la vinculación. Determinación de los alcances de la misma.

- b) Particularidades y aspectos distintivos de la pasantía a realizar por el sujeto-capacitando. Pertinencias curriculares. Competencias claves.
- c) Aportes de los organismos participantes.
- Lugar donde se desarrollarán las pasantías. Disponibilidad de personal, equipos, laboratorios, instrumental, biblioteca.
 - Propuestas para el plan de trabajo de la pasantía.
 - Elección de los responsables tutores.
 - Participación en la evaluación del programa.
 - Co-certificación de las actividades realizadas en el marco del programa.
 - Elaboración de materiales didácticos.
- d) Definición conjunta de las áreas disciplinares objeto de las pasantías.
- e) Elaboración conjunta de los requerimientos presupuestarios y compromisos económicos.
- f) Determinación de los procedimientos de selección de los pasantes.
- g) Determinación de los procedimientos y mecanismos de seguimiento y evaluación.
- h) Voluntad política institucional sobre la gradualidad de la vinculación y la acumulación de experiencia.
- i) Potencialidad de inserción laboral. Impacto ocupacional esperado.

IV.2.2. Explicitación del Plan de Trabajos durante la pasantía:

El Protocolo da cuenta en detalle de las formalidades, aspectos y características ya descritos y en particular de la estrategia de formación en el ámbito de trabajo, para lo cual adquiere relevancia la caracterización del puesto de trabajo.

La estructura del Protocolo debe contener:

- a) Explicitación de los objetivos y alcance del plan de trabajos.
- b) Modos y procedimientos para la difusión y convocatoria.
- c) Orientación de los sujetos capacitando.
- d) Designación y roles de los coordinadores tutores docentes y empresariales.
- e) Estrategia metodológica: tiempos, horarios, espacios teóricos y de práctica profesionalizante, y toda otra cuestión pertinente a la implementación del plan de trabajo.
- f) Formación y capacitación específica.
- g) Caracterización del puesto de trabajo:
 - nombre y área de pertenencia del puesto;
 - descripción general del puesto;
 - descripción analítica del puesto;
 - requerimientos del puesto;
 - ambiente y contexto del puesto;
 - coordinación y relaciones con otros puestos;
 - condiciones de trabajo.
- h) Compromisos de las partes.
- i) Evaluación: instrumentos de evaluación a utilizar, y la responsabilidad de su administración.

IV.3. DISEÑO CURRICULAR DEL MÓDULO DE PASANTÍA.

El diseño curricular del módulo a desarrollarse durante la pasantía, debe contener los siguientes componentes:

a) Contenidos de fundamentos: aquellos referidos a los conocimientos básicos requeridos para el aprendizaje y comprensión de ciertas técnicas.

b) Contenidos técnicos generales y específicos.

c) Contenidos procedimentales: son los que incorporan las estrategias, es decir la planificación y la toma de decisiones.

d) Orientación y contextualización del sujeto capacitando.

e) Puesto de trabajo: descripción de los parámetros que lo caracterizan.

- Generalidad del puesto: incluye el nombre del puesto, el área al cual pertenece y el cargo del jefe directo.
- Descripción general del puesto: describe sintéticamente la función principal en términos tales como programar, dirigir, controlar, operar, el proceso o la etapa del proceso productivo correspondiente, cumpliendo requerimientos de rendimiento, asegurando estándares de calidad y administrando eficientemente los recursos disponibles.
- Descripción analítica del puesto: describe las funciones específicas en términos de actividades y tareas a desarrollar.
- Requerimientos del puesto:
 - Conocimientos previos y habilidades: nivel de escolaridad del ocupante, conocimientos especiales del puesto.
 - Experiencia: si es que se requiere experiencia previa y en ese caso que tipo de experiencia.

- Responsabilidad: requerida del ocupante con respecto al uso, supervisión y mantenimiento de las máquinas, herramientas equipo y auxiliares utilizados en el puesto o sus dependientes directos.
 - Ambiente y contexto del puesto: comprende la información referente a condiciones físicas, horario de trabajo, contexto social y organización de las interrelaciones, seguridad e higiene del puesto de trabajo.
 - Coordinación y relaciones con otros puestos: se indican los vínculos verticales en términos de inputs y outputs, y horizontales, indicando con quién se coordina y qué actividad se coordina.
 - Condiciones de trabajo: lugar físico donde se realizan mayoritariamente las tareas, horario de trabajo, existencia de turnos y descansos, periodicidad y rotación.
- f) Metodología: se recomienda la estrategia de resolución de problemas.
- g) Cargas horarias: equilibradas entre las distintas actividades previstas durante la pasantía. Se define para cada caso en particular. Requerimiento sugerido de 120 horas para el trayecto de vinculación.
- h) Lugares de capacitación laboral: acordes con las tareas planificadas, pudiendo desarrollarse la pasantía en más de un espacio físico.
- i) Sistema de evaluación: del propio capacitando, del tutor empresarial y del docente tutor. Se destaca la presentación de informes y/o monografías como instrumentos principales de evaluación.
- j) Materiales de estudio: bibliografía básica y específica, manuales técnicos y de procedimientos, normativas de calidad, material didáctico de gestión y trabajo en grupo, técnicas de manejo de instrumental y herramientas, reportes e informes, revistas especializadas.

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL Y EL MEDIO PRODUCTIVO

Documento de Política Institucional de Vinculación para la Formación Técnica-Profesional Ocupacional.

CAPÍTULO V: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

V.1. Conceptos Generales

El método a utilizar permite la evaluación sistemática de las actividades mediante el empleo de indicadores que puedan cuantificarse y que sean homogéneos. El procedimiento se debe cumplimentar con la siguiente secuencia:

- 1.- Establecimiento de acciones a realizar para la implementación del modelo.
- 2.- Establecimiento de aspectos a modificar con las acciones.
- 3.- Establecimiento de indicadores.
- 4.- Ponderación de los indicadores. (Cuantificación de cualificaciones)
- 5.- Transformación de esos valores en unidades homogéneas.
- 6.- Suma ponderada de los indicadores.
- 7.- Determinación de valores umbrales de éxito.

Las acciones seleccionadas a los fines de la evaluación son:

- Divulgación de las políticas públicas de promoción de empleo y de las estrategias de capacitación técnica profesional.
- Relevar las necesidades del sector productivo de mano de obra calificada.
- Relevar la oferta de mano de obra y su calificación.
- Generación de diseños curriculares flexibles y modulares.
- Fijar perfiles profesionales.
- Ordenar certificaciones de calificación profesional parciales y totales.

- Diseñar un “espacio curricular del puesto de trabajo de acuerdo al perfil profesional y en concordancia con el Programa de formación/capacitación de base, el cual debe contar con:
 - objetivos específicos
 - contenidos
 - actividades
 - carga horaria
- Establecer vínculos específicos con empresas (Protocolos).
- Establecer objetivos, actividades y cargas horarias de las pasantías de capacitación laboral.

V.2. Técnica de evaluación de la implementación

La técnica de evaluación, se basa principalmente en la cuantificación de indicadores específicos de las acciones a realizar en la implementación del modelo, las cuales tienden a modificar situaciones previamente establecidas.

La metodología que se presenta corresponde a explicitar las distintas acciones que se consideran adecuadas para realizar las mediciones que reflejen de la mejor manera la implementación del modelo.

Cada acción tiene indicadores y la medición se efectúa en los campos previamente explicitados.

Las mediciones deben ser realizadas por todos los actores involucrados, por lo que se debe disponer de sistemas sencillos de determinación de parámetros ya sea en los Centros de capacitación, las empresas y en los órganos de gobierno de formación técnico-profesional y de promoción de empleo.

Los indicadores más relevantes son:

- Relación empresas visitadas con empresas totales
- Numero de protocolos firmados por empresas visitadas
- Tiempo insumido para la divulgación

- Porcentaje de empresas integradas en la divulgación
- Porcentaje de demandas insatisfechas
- Grado de demandas satisfechas con la capacitación
- Relación mano de obra con el interés de capacitación
- Tiempo de generación de diseños curriculares
- Relación currículo implementado con demanda
- Porcentaje certificaciones otorgadas con currículos implementados
- Relación perfiles profesionales según la demanda
- Relación perfiles profesionales según la capacidad de formación
- Relación entre certificaciones parciales acordadas y totales acordadas
- Relación entre certificaciones y trayectos curriculares específicos
- Relación de los espacios curriculares con los programas de formación
- Relación entre los objetivos cumplimentados y los fijados
- Relación entre los contenidos y las necesidades de conocimiento conceptual en la experimentación
- Porcentaje de actividades cubiertas en los espacios curriculares
- Relación de carga horaria necesaria y posible de implementar
- Número de capacitandos por empresas demandantes
- Porcentaje de directivos involucrados en la estrategia
- Objetivos acordes a las pasantías
- Cargas horarias acordes al nivel de capacitación
- Nivel de logro de formación del capacitando

**MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO**

INFORME FINAL

ANEXO 1

**Decreto del Poder Ejecutivo de la Provincia de Córdoba N° 376/05, de creación
del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo.**

Poder Ejecutivo

Córdoba

CÓRDOBA,


- 3 MAY 2005

VISTO: La Ley Federal de Educación N° 24.195, la Ley General de Educación de la Provincia de Córdoba N° 8.113 y lo dispuesto por Ley Orgánica de Ministerios N° 9156, su modificatoria y reglamentación -Decretos Nros. 981/04 y 1.419/04

Y CONSIDERANDO:

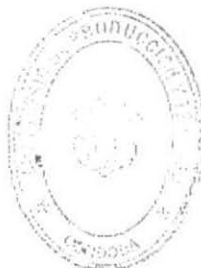
Que la citada Ley Federal establece como principio de política educativa, la necesidad de llegar a la concreción de una efectiva igualdad de oportunidades para todos los habitantes, mediante la implementación de Planes y Proyectos que en forma equitativa obtengan una justa distribución de servicios educacionales con el propósito de lograr una mejor calidad, valorizando el trabajo como realización del hombre y la sociedad y como eje central del proceso social y educativo.

Que la misma Ley establece como objetivo de la Educación de Adultos la Promoción de Sistemas y Programas de Formación y Reconversión laboral, los que serán complementarios o alternativos con la educación formal, con la participación concertada de autoridades laborales, organizaciones sindicales y empresariales y otras organizaciones vinculadas al trabajo y a la producción, debiendo concebirse ineludiblemente a estos fines la educación, como un proceso permanente.



VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSE HERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO DE REGISTRO Y AUTENTICACIÓN
SUBSECRETARIA LEGAL Y TÉCNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA



ES COPIA


LIDIA A. GARCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Que por su naturaleza y funciones, la formación Técnico-Profesional de jóvenes y adultos trasciende el ámbito específicamente educativo para vincularse con los campos de la ciencia y la tecnología, del trabajo y de la producción, requiriendo la participación activa y el compromiso de los distintos actores involucrados, tanto del ámbito estatal como del sector privado.

Que la implementación eficiente de una formación Técnico-Profesional que asegure una mayor cobertura, mejor calidad y más pertinencia, requiere de regulación y planeamiento que le otorguen carácter sistémico a sus diversas modalidades, niveles e instituciones.

Que se considera importante coordinar la necesaria interacción de múltiples actores: el Estado en sus distintos niveles, las instituciones educativas, los empresarios y los trabajadores y el sector académico de la investigación científico-tecnológica y, asimismo, vincular las distintas modalidades de formación; en particular, a través del reconocimiento y la certificación de los saberes y capacidades adquiridos por diferentes vías, tales como la escolar, la capacitación y la experiencia laboral.

Que se requiere asegurar la unidad y coherencia de la Formación Técnico-Profesional de los adultos y jóvenes a nivel provincial en la definición de las políticas y las estrategias en esta materia y el establecimiento de un modelo de gobierno que contemple los niveles de responsabilidad concurrentes de los distintos actores de la sociedad.


VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSE REFERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA


ES COPIA



Córdoba

Que la Provincia viene realizando importantes esfuerzos a favor de promover la finalización de los ciclos educativos, en el convencimiento de que ello redundará en beneficio del individuo y la sociedad misma.

Por ello, las facultades otorgadas por el artículo 144 -incisos 1 y 18- de la Constitución Provincial y los Dictámenes Nros. 333/05 del Departamento Jurídico del Ministerio de Educación y 277/05 de Fiscalía de Estado,

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA

DECRETA:

Artículo 1º.-

CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO - OBJETIVO

CRÉASE el CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO, como ámbito interministerial que tendrá por objetivo principal favorecer la coordinación de las políticas públicas a implementar en la Provincia, a los efectos de fortalecer, en términos de calidad y pertinencia, la formación técnico profesional de los jóvenes y adultos y su enlace con el mundo productivo.


VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSÉ HERENCI
JEFE DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN
SUBSECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA
FISCALÍA DE ESTADO
ES COPIA



ES COPIA


NOHA A. GARCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Artículo 2º.-


FUNCIONES DEL CONSEJO PROVINCIAL

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO tendrá las siguientes funciones:

- 1.- Diseñar políticas conjuntas de fortalecimiento y sustentabilidad de la Educación Técnico-Profesional en el marco de la Provincia de Córdoba.*
- 2.- Aprobar los trayectos y programas de formación Técnico-Profesional teniendo en cuenta las demandas regionales, identificadas por el Consejo de Gestión, y las consideradas estratégicas para el propio desarrollo regional, en el marco de las competencias propias de cada una de las Carteras de Estado que lo componen.*
- 3.- Promover la certificación y validación de saberes y competencias adquiridos por un proceso estructurado de educación y/o capacitación como en el ámbito social y/o laboral.*
- 4.- Promover la terminalidad educativa de la población joven y adulta, así como su incorporación en procesos de educación continua.*
- 5.- Ejercer acciones de monitoreo y evaluación de los resultados de las actividades desarrolladas en el marco de las políticas definidas.*
- 6.- Ampliar la formación de base y de fundamento con la finalidad de ofrecer una formación certificada de calidad que favorezca la reinserción voluntaria y la prosecución de estudios sistemáticos en las diferentes etapas del sistema educativo.*

Ing. JUAN JOSE HERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA

JL


VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376



ES COPIA


NORA A. GARCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Córdoba

7.- Promover mecanismos de integración y acreditación de competencias a fin de lograr el reconocimiento de la certificación a través de la colaboración de los actores sociales y del mercado de trabajo.

8.- Promover la formación y actualización docente en su relación con la modernidad del mundo productivo.

9.- Propender al logro de una visión integradora del sistema educativo que cuente con el aporte de la perspectiva del propio ámbito educativo y del ámbito del trabajo.

10.- Promover la vinculación de la Provincia y su reconocimiento ante organismos nacionales e internacionales a los efectos de obtener diferentes líneas de financiamiento de la educación técnico-profesional.

Artículo 3º.-

INTEGRANTES DEL CONSEJO PROVINCIAL

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO estará integrado por los Ministros de Educación y de Producción y Trabajo, y dos (2) representantes por cada área designados por el Ministro correspondiente, quienes ejercerán sus funciones ad honorem.

La Presidencia del Consejo será ejercida por cada Ministro en forma rotativa cada seis (6) meses.

Ing. JUAN JOSÉ HERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLOIZACIÓN
SUBSECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA
FISCALÍA DE ESTADO
ES COPIA

70



VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376



ES COPIA


NORA J. GARCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Artículo 4º.-

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL CONSEJO PROVINCIAL
APRUÉBASE la estructura orgánica del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo descrita en el Anexo 1, el cual forma parte del presente decreto.

Artículo 5º.-

CONSEJO DE GESTIÓN

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO contará, a los fines de la implementación de sus políticas, con un Consejo de Gestión. Éste estará integrado por ocho (8) personas, cuatro (4) representantes por cada Ministerio, que durarán dos (2) años en sus funciones y se renovarán por cuartos cada año. La Coordinación estará a cargo de uno de los representantes elegidos. Las decisiones del Consejo de Gestión serán adoptadas por mayoría de los miembros presentes, y en caso de empate, el voto del Coordinador valdrá doble.

Artículo 6º.-

FUNCIONES DEL CONSEJO DE GESTIÓN

SON funciones del Consejo de Gestión las siguientes:

- Coordinar la articulación de las diferentes ofertas educativas con trayectos de capacitación laboral y/o trayectos profesionales.

90



VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSE HERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA

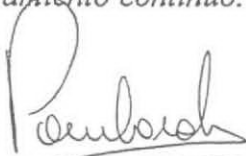


ES COPIA


NIDIA A. GARCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Córdoba

- Coordinar los planes de capacitación, reconversión y formación ocupacional destinados a favorecer la oferta a la demanda de empleo, a la conservación del puesto de trabajo y al autoempleo.
- Coordinar la organización y administración de la información sobre la oferta y la demanda de educación y trabajo.
- Asistencia técnica y evaluación de servicios, programas e instituciones involucradas.
- Vincular los Centros Integrales con las organizaciones intermedias y municipios para ejecutar determinadas acciones de Formación Profesional vinculadas con el desarrollo regional y elevar propuestas para su consideración al CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO.
- Gestionar proyectos de Formación Profesional y capacitación para el empleo conjuntamente con las acciones que independientemente establezca la Gerencia de Promoción de Empleo según normas de calidad, centrados en las necesidades e intereses de los grupos destinatarios.
- Evaluar y gestionar la adecuada satisfacción de las necesidades de equipamiento para el desarrollo de las actividades de Formación Profesional en su enlace con los niveles de educación correspondientes.
- Implementar mecanismos de evaluación tanto de los programas y proyectos como de las instituciones a fin de producir información que permita la toma de decisiones en el marco de una gestión de calidad y mejoramiento continuo.




VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSE HERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN
SUBSECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA
FISCALÍA DE ESTADO
ES COPIA



ES COPIA



ING. JUAN JOSE HERENCIA
COMPTON
MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO

- Aplicar procedimientos administrativos orientados a la normatización de la institucionalidad de los Centros Integrados.
- Realizar la supervisión y el seguimiento de las acciones concretas de formación, monitorear su desarrollo y detectar necesidades particulares de cada región, conforme la metodología que establezcan ambos ministerios en forma conjunta.
- Contratar el personal técnico necesario en el marco de la consecución de sus objetivos.
- Administrar los recursos asignados para el logro de sus metas y realizar las respectivas rendiciones de cuentas.

Artículo 7º.-

SUPERVISIÓN

AMBOS Ministerios provinciales acordarán la metodología para practicar la supervisión conjunta con el objetivo de realizar el seguimiento de las acciones concretas de formación, monitorear su desarrollo y detectar necesidades particulares de cada Región. Evaluarán el desempeño docente y directivo de los centros integrados y orientarán sobre la gestión de éstos. A tales efectos se establecerán regiones geográficas que alberguen una cantidad de establecimientos y centros de formación con características similares. A tales efectos se tendrán en cuenta las siguientes variables: Población, aspectos socio-económicos de la región, entre otros.

VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSE INFRENCIA
JEFE DE DIVISION
GUAYABENABAL Y TECNICO
FISICA Y QUIMICA
ES COPIA



ES COPIA

NORA A. GARCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Córdoba

Las acciones de supervisión se ejecutarán a través de las estructuras internas de cada Ministerio, poniéndose al servicio de las políticas acordadas en el seno del Consejo Provincial.

Artículo 8°.-

CONSEJO ASESOR

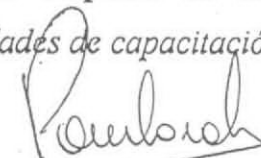
EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO contará con un Consejo Asesor que tendrá carácter ad hoc y estará integrado por un mínimo de tres (3) representantes provenientes del sector empresarial, de los trabajadores, de las asociaciones intermedias (Centros Comerciales, Sociedades Rurales, Federaciones, etc.) y de las asociaciones gremiales de educación, conforme las necesidades. En particular, deberán estar representados los sectores más relevantes para el desarrollo educativo, económico y social de la región. Para la conformación del Consejo Asesor los respectivos Ministerios identificarán las instituciones más representativas, a quienes se les solicitará el nombramiento de un delegado para integrar el Consejo. El Consejo será coordinado por un representante del sector público, designado a tales efectos.

Artículo 9°.-

FUNCIONES DEL CONSEJO ASESOR

SERÁN funciones del CONSEJO ASESOR las siguientes:

- Asistir respecto de las tendencias del desarrollo regional y las necesidades de capacitación de los distintos sectores.



VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSE BERENECIA
JEFE DEPARTAMENTO DE REGISTRO Y COPIAZION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA

ES COPIA




NORA A. GARCIA
COORDINADORA
MINISTERIO DE EDUCACION Y TRABAJO

- Orientar respecto de las nuevas tecnologías incorporadas a la producción.
- Asesorar respecto de las falencias en la formación de mano de obra y ante la ausencia de perfiles profesionales calificados.
- Participar activamente en la elaboración y validación de los perfiles profesionales y en la evaluación de las competencias adquiridas en el ámbito laboral, social y educativo.

Artículo 10.-

DE LOS ORGANISMOS DE GESTIÓN

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO delegará la ejecución de las políticas que acuerde en su seno en las áreas respectivas de cada uno de los Ministerios de acuerdo con sus competencias específicas, reconociendo expresamente sus ámbitos de trabajo y la validez de las acciones formativas implementadas.

Artículo 11.-

CONFORMACIÓN DE EQUIPOS TÉCNICOS CONJUNTOS

A los fines de posibilitar el seguimiento y evaluación de las políticas definidas por el CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO y su implementación por parte de los respectivos Ministerios, se conformarán ad hoc equipos técnicos conjuntos de ambos Ministerios, quienes tendrán por funciones:

Handwritten mark

Handwritten signature: Lombardi

VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. ~~JUAN JOSÉ HERENCIA~~
JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TÉCNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA



ES COPIA

Handwritten signature: Nora A. Garcia
NORA A. GARCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Córdoba

- Elaborar los indicadores de gestión necesarios y los instrumentos para su relevamiento.
- Practicar las evaluaciones de impacto de las políticas implementadas.
- Asistir al Consejo de Gestión en la elaboración de informes que demande la ejecución de las estrategias definidas.
- Elaborar los informes pertinentes en forma periódica y elevarlos para su aprobación y publicación por parte del Consejo de Gestión, de manera que estén disponibles para todo aquel que quiera consultarlos sin necesidad de requerimiento expreso.

Artículo 12.-

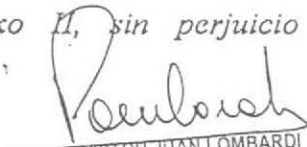
CENTROS INTEGRADOS DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO

AMBOS Ministerios acuerdan implementar las acciones territoriales bajo la estrategia de CENTROS INTEGRADOS DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO. Los Centros integrados pretenden coordinar las acciones en el plano territorial entre los centros de formación (educativos y de formación profesional) existentes en una región determinada.

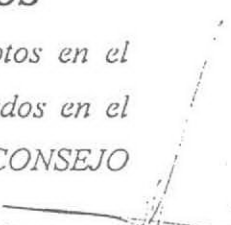
Artículo 13.-

ESTRUCTURA DE LOS CENTROS INTEGRADOS

APRUÉBASE la estructura de los Centros Integrados descriptos en el Anexo I. En su inicio los Centros Integrados serán los nominados en el Anexo II, sin perjuicio de la facultad que cuenta el CONSEJO



VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376


Ing. JUAN JOSE HERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA

ES COPIA




HERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA

PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO para abrir nuevos cuando las circunstancias así lo requieran.

Artículo 14.-

FUNCIONES DE LOS CENTROS INTEGRADOS

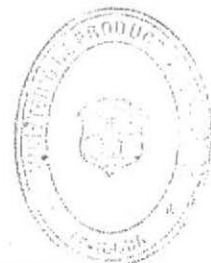
SON funciones de los Centros Integrados las siguientes:

- Articulación de certificaciones.
- Ejecutar acciones de Capacitación y Formación Profesional.
- Articular Planes y Programas de desarrollo económico-social, zonal y provincial.
- Desarrollar acciones educativas y de Formación Profesional que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo y los nuevos nichos de empleo.
- Ejecutar las acciones tendientes a ampliar la formación de base y de fundamento con la finalidad de ofrecer una formación certificada de calidad que favorezca la reinserción voluntaria y la prosecución de estudios sistemáticos en las diferentes etapas del sistema educativo.
- Articular acciones de Formación Profesional con otros organismos públicos y privados.
- Poner en marcha mecanismos de integración y acreditación de competencias a fin de lograr el reconocimiento de la certificación a través de la colaboración de los actores sociales y del mercado de trabajo.
- Garantizar la calidad de la Formación Profesional y de la Terminalidad Educativa, su evaluación y seguimiento.

VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSE BERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO DE REGISTRO Y COPIAZION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA



ES COPIA

NORA A. GARCIA
COMPLACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Córdoba

- Facilitar la formación y actualización docente.

Los Centros Integrados, cuando las circunstancias lo justifiquen, deberán brindar a los participantes de los cursos y las acciones formativas los servicios de refrigerio y movilidad, y deberán permitir el uso de sus instalaciones los días sábados en jornadas intensas.

Artículo 15.-

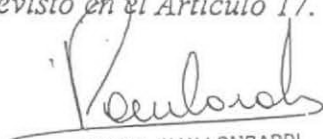
NOMBRAMIENTOS

INSTRÚYESE a los Ministros de Producción y Trabajo y de Educación de la Provincia a integrar el CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO y realizar los nombramientos correspondientes en función de lo establecido.

Artículo 16.-

SERVICIOS

INSTRÚYESE al Ministro de Producción y Trabajo para que contrate los servicios de racionamiento que resulten necesarios brindar a los beneficiarios de las acciones de formación a llevarse a cabo en los Centros Integrados de Educación y Trabajo, como un capítulo privilegiado de las Políticas Compensatorias que factibilizarán la consecución de los fines y objetivos del CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO, los que se implementarán con ajuste a las modalidades que ambos Ministerios acordarán en el marco del acuerdo interinstitucional previsto en el Artículo 17.




VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSE HERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLOZACION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA

ES COPIA




NORA A. GARCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Los gastos que demanden dichos servicios se imputarán a Jurisdicción 1.50 -Área Ministerio de Producción y Trabajo-; Categoría Programática 554.

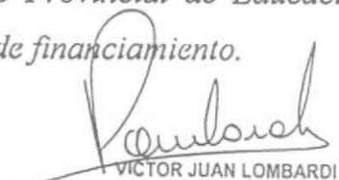
Artículo 17.-

ACUERDO INTERINSTITUCIONAL

AMBOS Ministerios deberán suscribir un acuerdo interinstitucional en donde asuman las siguientes responsabilidades en sus respectivas incumbencias :

- Arbitrar los medios para la cobertura de los recursos financieros y físicos necesarios para la implementación de las acciones.
- Asegurar los honorarios de los Capacitadores a cargo de las acciones de capacitación.
- Certificar las acciones formativas desarrolladas por cada uno de ellos de acuerdo a sus respectivos ámbitos de responsabilidad.
- Acordar todos aquellos aspectos objeto del presente convenio que requieran de una decisión conjunta de ambos Ministerios.
- Practicar la afectación de personal permanente disponible en sus respectivos Ministerios para cumplir con el trabajo que demanda los aspectos operativos del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo.
- Asignar recursos suficientes para cumplir con los objetivos fijados por el Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo, cualquiera sea su fuente de financiamiento.

R


VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

Ing. JUAN JOSÉ HERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO DE COORDINACIÓN
SUBSECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA
FISCALÍA DE ESTADO
ES COPIA



ES COPIA


NORA A. GANCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

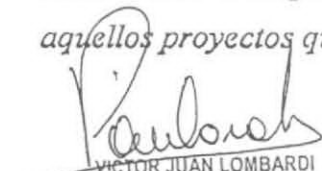
Artículo 18:-

RECURSOS

INSTRÚYESE al Ministro de Finanzas de la Provincia para que practique las adecuaciones presupuestarias correspondientes a los efectos de asignar recursos para el funcionamiento del CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO en el año 2005.

Los recursos, por un total de PESOS TRESCIENTOS MIL (\$ 300.000,00), serán asignados de la siguiente forma: PESOS CIENTO CINCUENTA MIL (\$ 150.000,00) a la Jurisdicción 1.50 -Área Ministerio de Producción y Trabajo-; Categoría Programática 554; Partidas: Principal 06, Parcial 10 y Subparcial 05 -Otros Programas de Empleo y Capacitación- y PESOS CIENTO CINCUENTA MIL (\$ 150.000,00) a la Jurisdicción 1.35 -Área Ministerio de Educación-; Categoría Programática 354; Partidas: Principal 03, Parcial 03 y Subparcial 09.

Sin perjuicio del financiamiento previsto en el párrafo precedente, EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO tendrá a su cargo la gestión y el monitoreo de las distintas fuentes de financiamiento orientadas a la formación Técnico-Profesional y deberá facilitar el acceso a la información acerca de las distintas líneas de financiamiento, por parte de los distintos actores e integrantes del sistema. Asimismo, deberá acordar políticas tendientes a la implementación de mecanismos transparentes de asignación de recursos y de fomento a aquellos proyectos que favorezcan la relación educación-trabajo.


VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

376

ING. JUAN CARLOS MENON
SECRETARÍA DE FINANZAS
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
TRABAJO Y EMPLEO
ES COPIA



ES COPIA


NICOLÁS STANFACCIA
COORDINADOR
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Artículo 19.-

EL presente decreto será refrendado por el Ministro de Finanzas, el Ministro de Producción y Trabajo y la Ministro de Educación.

Artículo 20.-

PROTOCOLÍCESE, comuníquese, publíquese en el Boletín Oficial y archívese.

DECRETO

Nº 376

94

90

376
3/5/05

Dr. JOSE MANUEL DE LA SOTA
GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Dra. AMELIA DE LOS MILAGROS LOPEZ
MINISTRO DE EDUCACION

Dra. ADRIANA MONICA NAZARIO
Ministro de Producción y Trabajo

Dr. ANGEL MARIO ELETTORE
MINISTRO DE FINANZAS

Dr. FELIX A. LOPEZ AMAYA
FISCAL DE ESTADO
PROVINCIA DE CÓRDOBA

VICTOR JUAN LOMBARDI
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA

Ing. JUAN JOSE BERENCIA
JEFE DEPARTAMENTO DE PROTOCOLIZACION
SUBSECRETARIA FISCAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA

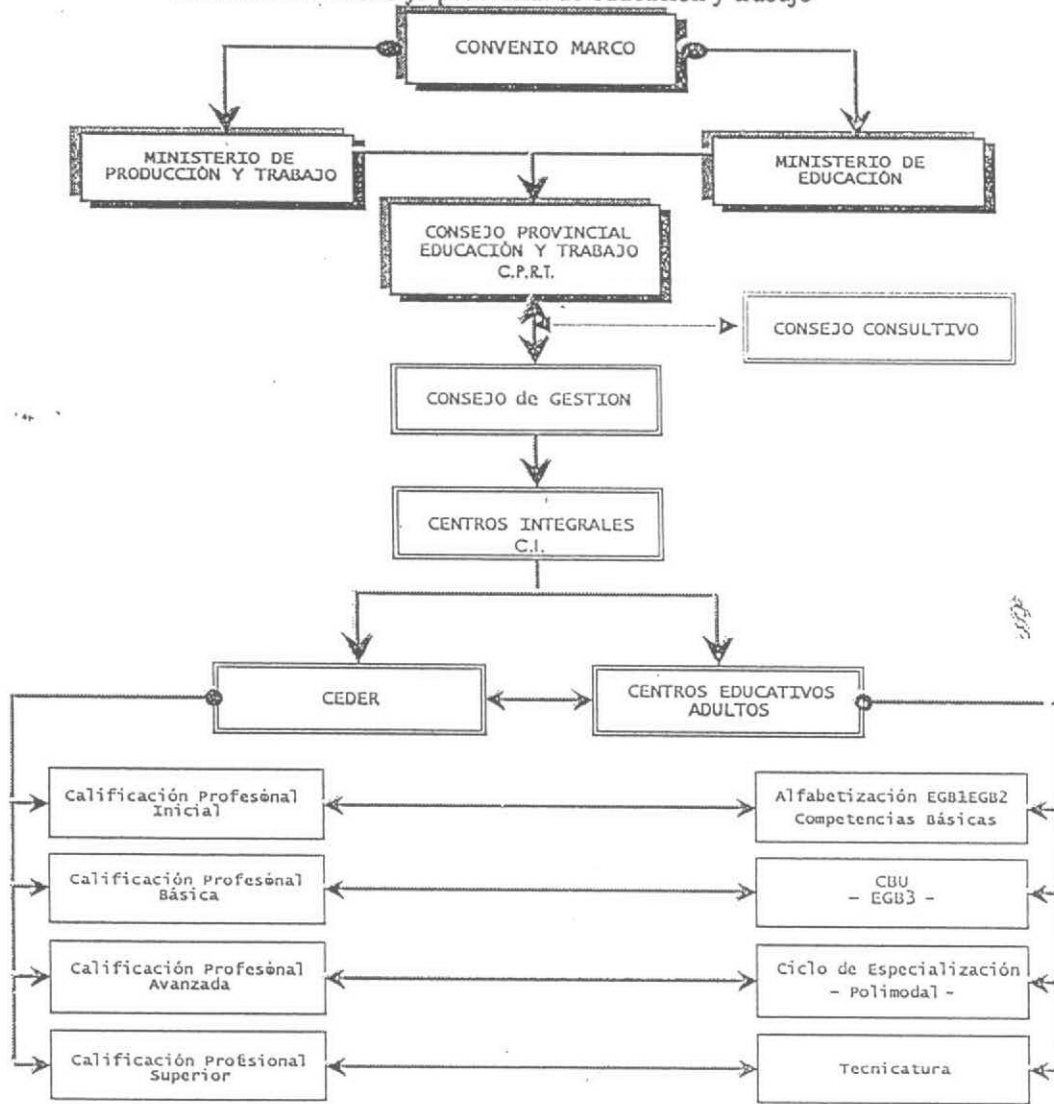


ES COPIA

NORA A. GARCIA
COMPILACION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

ANEXO I

Estructura del consejo provincial de educación y trabajo



Victor Juan Lombardi
 VICTOR JUAN LOMBARDI
 COORDINADOR DE S.U.A.C.
 MINISTERIO DE EDUCACION
 ES COPIA

DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
 ANEXO _____
 LEY _____
 DEC. **376**
 RES. _____
 FECHA - 3 MAY 2005

Ing. JUAN JOSE HERENCIA
 JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
 SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
 FISCALIA DE ESTADO
 ES COPIA

ES COPIA



Noelia A. Garcia
 NOELIA A. GARCIA
 COMPILACION
 MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

ANEXO II

LOCALIDAD	ESCUELA	SERVICIOS
EJO LEDESMA	CEDER ALEJO LEDESMA	OFICIOS
MAFUERTE	C.E.N.M.A. - ALMAFUERTE - CEDER -ALMAFUERTE	NIVEL MEDIO ADULTOS OFICIOS
TA GRACIA	CEDER ALTA GRACIA	OFICIOS
BELL VILLE	CEDER BELL VILLE	OFICIOS
COLONIA CAROYA/JESUS MARIA	C.E.N.M.A. - COLONIA CAROYA CEDER JESUS MARIA	NIVEL MEDIO ADULTOS OFICIOS
BOBA CAPITAL	C.E.N.M.A. No. 232 - SEDE UNC C.E.N.M.A. No. 19 CONCAL VILLA REBOL CONCAL AMADEO SABATTINI	NIVEL MEDIO ADULTOS NIVEL MEDIO ADULTOS OFICIOS OFICIOS
CORRAL DE BUSTOS	ESCUELA NOCTURNA - JUAN XXIII - CEDER CORRAL DE BUSTOS	NIVEL MEDIO ADULTOS OFICIOS
DEAN FUNES	C.E.N.M.A. - DEAN FUNES - CEDER DEAN FUNES	NIVEL MEDIO ADULTOS OFICIOS
ETRURIA	CEDER ETRURIA	NIVEL MEDIO ADULTOS
GENERAL DEHEZA	C.E.N.M.A. - GENERAL DEHEZA CEDER GRAL. DEHEZA	NIVEL MEDIO ADULTOS OFICIAS
BOULAYE	ESCUELA NOCTURNA - MANUEL BELGRANO - IPEM N°	NIVEL MEDIO ADULTOS OFICIAS
LA CALERA	CEDER LA CALERA	OFICIOS
LAGUNA LARGA	C.E.N.P.A. - NARCISO LAPRIDA - CEDER LAGUNA LARGA	NIVEL PRIMARIO ADULTOS OFICIOS
MINA CLAVERO	CEDER MINA CLAVERO	OFICIOS
MIRAMAR	CEDER MIRAMAR	OFICIOS
MORTEROS	C.E.N.M.A. No. 195 - MORTEROS -	NIVEL MEDIO ADULTOS
OBISPO TREJO	C.E.N.M.A. - SANTA ROSA DE RIO PRIMERO. CEDER OBISPO TREJO	NIVEL MEDIO ADULTOS OFICIOS
ONCATIVO	C.E.N.P.A. - CENTRO CIVICO MUNICIPAL - CEDER ONCATIVO	NIVEL PRIMARIO ADULTOS OFICIOS
PASCANAS	CEDER PASCANAS	OFICIOS
RIPO CEBALLOS	CEDER RIPO CEBALLO	OFICIOS
RIO CUARTO	C.E.N.M.A. No. 24 - RIO CUARTO - CEDER RIO CUARTO	NIVEL MEDIO ADULTOS OFICIOS
RIO PRIMERO	C.E.N.P.A. - MYRIAM H. DE ANDRES -	NIVEL PRIMARIO ADULTOS

Juan Lombardi
JUAN LOMBARDI
 COORDINADOR DE S.U.A.C.
 MINISTERIO DE EDUCACION
 ES COPIA

DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
 ANEXO _____
 LEY _____
 DEC. **376**
 RES. _____
 FECHA - 3 MAY 2005

Ing. **JUAN JOSE BERENCIA**
 JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
 SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
 FISCALIA DE ESTADO
 ES COPIA



ES COPIA

[Signature]
BERENCIA
 SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
 MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

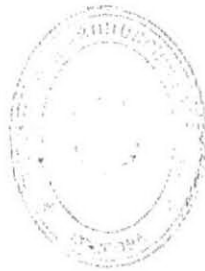
23	RIO TERCERO	ESCUELA NOCTURNA - DOMINGO FAUSTINO SARMIENTO -	NIVEL MEDIO ADULTOS
		CEDER RIO TERCERO	OFICIOS
24	SAN FRANCISCO	ESCUELA NOCTURNA - J. B. ITURRASPE -	NIVEL MEDIO ADULTOS
		CEDER SAN FRANCISCO	OFICIOS
25	SAN FRANCISCO DEL CHAÑAR	C.E.N.M.A. No. 242 - VILLA MARIA DE RIO SECO.	NIVEL MEDIO ADULTOS
		CEDER S. F. DEL CHAÑAR	OFICIOS
26	VILLA ALLENDE	C.E.N.M.A. No. 216 - VILLA ALLENDE -	NIVEL MEDIO ADULTOS
		CEDER VILLA ALLENDE	OFICIOS
27	VILLA CARLOS PAZ	C.E.N.M.A. No. 295 - MALAGUEÑO - ANEXO Bo. COLINAS.	NIVEL MEDIO ADULTOS
		CEDER VILLA CARLOS PAZ	OFICIOS
28	VILLA DOLORES	C.E.N.M.A. - VILLA DOLORES -	NIVEL MEDIO ADULTOS
		CEDER VILLA DOLORES	OFICIOS
29	VILLA VALERIA	C.E.N.M.A. - HUINCA RENANCO - ANEXO - VILLA VALERIA	NIVEL MEDIO ADULTOS
		CEDER VILLA VALERIA	OFICIOS
30	VILLA GIARDINO	CEDER VILLA GIARDINO	OFICIOS

DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
ANEXO _____
LEY _____
DEC. 376
RES. _____
FECHA - 3 MAY 2005

~~DR. JUAN JOSE MERENCIA~~
JEFE DEPARTAMENTO PROTOCOLIZACION
SUBSECRETARIA LEGAL Y TECNICA
FISCALIA DE ESTADO
ES COPIA

Paula

VICTOR JUAN LOMBARDO
COORDINADOR DE S.U.A.C.
MINISTERIO DE EDUCACION
ES COPIA



ES COPIA

Nora
NORA Z. GARCIA
COMPLIATION
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

ANEXO 2

Resolución conjunta del Ministerio de Producción y Trabajo y Ministerio de Educación, por la cual organizan estructuras operativas conjuntas (año 2005).

Poder Ejecutivo

Córdoba

-*-

VISTO:

El Decreto N° 376/05 del Poder Ejecutivo Provincial.

Y CONSIDERANDO:

Que el artículo primero del mencionado decreto dispone la creación del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo que tendrá a su cargo el diseño de políticas de fortalecimiento y sustentabilidad de la Educación Técnico Profesional en la Provincia de Córdoba.

Que el artículo tercero establece que el Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo estará integrado por los Ministros de Educación y de Producción y Trabajo y dos integrantes designados por cada uno de los Ministros.

Que al artículo quinto estipula que Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo contará con un Consejo de Gestión, que estará integrado por ocho representantes.

Que el artículo once dispone la conformación de equipos técnicos conjuntos de los Ministerios de Educación y de Producción y Trabajo a los fines de posibilitar el seguimiento y evaluación de los programas definidos por el Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo.

Que el artículo décimo segundo determina que las acciones territoriales deberán llevarse a cabo bajo la estrategia de Centros Integrados encargados de coordinar las acciones en el plano territorial entre los Centros de Formación (Educativos y de FP) existentes en una región determinada.

Que resulta necesario precisar las atribuciones y reglamentar el funcionamiento de los organismos creados a través del decreto 376/05.

Por ello,

**LA MINISTRO DE PRODUCCION Y TRABAJO Y LA MINISTRO DE
EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE CORDOBA
ACUERDAN:**

ES COPIA



Dra. VERÓNICA LUCÍA BRUERA
GERENCIA DE ASUNTOS LEGALES
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO



Poder Ejecutivo

Córdoba

—*—

Titulo I

Del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo

ARTICULO 1.- Acuerdo


En el marco de la creación del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo, ambos Ministerios acuerdan en forma conjunta las siguientes acciones destinadas a cumplimentar los objetivos previstos en el decreto 376/05:

1. Arbitrar los medios para la cobertura de los recursos financieros y humanos necesarios para la implementación de las acciones que se acuerden en el seno del Consejo.
2. Buscar mecanismos de fortalecimiento y articulación de la Educación Técnico Profesional.
3. Coordinar mecanismos de supervisión, monitoreo y seguimiento de las acciones implementadas en el marco de sus respectivas competencias.
4. Certificar las acciones formativas desarrolladas por cada uno, de acuerdo a sus respectivos ámbitos de responsabilidad.
5. Acordar todos aquellos aspectos objeto del presente Acuerdo que requieran de una acción conjunta de ambos ministerios.
6. Garantizar el personal competente para cumplir con los objetivos fijados en el Consejo.
7. Afectar el personal permanente disponible de sus respectivas estructuras internas a efectos de cumplir con el trabajo que demanda la implementación de las políticas acordadas.

ARTICULO 2. Miembros del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo.

El Consejo Provincial de Educación y Trabajo estará integrado por la Ministro de Producción y Trabajo Cra. Adriana Nazario y por la Ministro de Educación, Dra. Amelia López, además estará integrado por el Gerente de Promoción de Empleo, Juan Grosso en representación del Ministerio de Producción y Trabajo y el Secretario de Educación, Dr. Carlos Alberto Sánchez, el Sub Director de Regímenes Especiales y Lic. Alberto Reinaldi, en representación del Ministerio de Educación. Cuando razones técnicas o funcionales lo determinen, cada Ministro podrá disponer el reemplazo de los miembros, que se encuentren bajo su dependencia.

ES COPIA



Dra. VERÓNICA LUCÍA BRUERA
GERENCIA DE ASUNTOS LEGALES
MINISTERIO DE ASUNTOS LEGALES

Poder Ejecutivo

Córdoba

—*—

ARTICULO 3. Presidencia.

La presidencia del Consejo será ejercida semestralmente, en forma alternativa, por el Ministro de Educación y el Ministro de Producción y Trabajo respectivamente. No obstante, ambos Ministros podrán acordar la alternancia de sus funciones cuando las circunstancias así lo justifiquen.

ARTICULO 4. Reuniones ordinarias y extraordinarias. Quórum. Toma de Decisiones.

El Consejo se reunirá en forma mensual, sin perjuicio de ello, cuando razones de fuerza mayor lo justifiquen cualquiera de las partes podrá convocar a reunión extraordinaria, debiendo para ello contar con la firma de por lo menos uno de los Ministros. El quórum para sesionar será como mínimo de cuatro (4) miembros y las decisiones se adoptarán por simple mayoría de los presentes. La convocatoria deberá notificarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas y las sesiones se desarrollarán de acuerdo al Orden del Día preestablecido.

ARTICULO 5. Áreas afectadas.

Además de los funcionarios mencionados en el artículo 2, todas las otras áreas Ministeriales quedarán afectadas, según su competencia, a la implementación de las políticas y a la ejecución de las acciones que se acuerden en el seno del Consejo.

Específicamente en materia de supervisión y monitoreo, deberán realizar las adecuaciones pertinentes a los fines de intensificar esta acción en el marco de la concreción de los objetivos fijados.

Título II Del Consejo de Gestión

ARTICULO 6. Integrantes.

El Consejo de Gestión estará integrado por un total de ocho (8) personas, de las cuales (4) cuatro representarán a cada Ministerio. Serán elegidos por el Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo. Su nombramiento es exclusivamente a título personal e indelegable.

La Coordinación del Consejo de Gestión estará a cargo de uno de los ocho representantes, elegidos de común acuerdo por ambos Ministros. El Coordinador durará en sus funciones un año y podrá ser reelegido una única vez por otro período.

En la primera sesión, el Consejo de Gestión deberá aprobar su reglamento de funcionamiento, en el que, entre otros, se deberá dejar expresamente establecido: el



ES COPIA

[Handwritten signature]

DR. WILSONICA LUJÁN DE LUJÁN
GERENTE DE ASUNTOS LEGALES
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

quórum para sesionar de cuatro (4) miembros presentes, como mínimo; la adopción de decisiones por mayoría simple de los miembros presentes y el doble voto del Coordinador en los casos de empate.

El consejo de Gestión deberá administrar los recursos financieros asignados y contratar el personal técnico necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Los integrantes del Consejo de Gestión serán:

a) *Por el Ministerio de Educación:*

Lic. Alicia Olmos.

Lic. Darío Bertero.

Lic. Roberto González.

Margarita Sánchez.

b) *Por el Ministerio de Producción y Trabajo:*

Ing. Osvaldo Simone.

Ing. Rodolfo Pellegrinét.

Dra. Alejandra Torres.

Coordinador del Consejo de Gestión; Ing. Osvaldo Simone.

Título III Del Consejo Asesor

ARTICULO 7. Consejo Asesor

Las propuestas que formule el Consejo Asesor al Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo tendrán carácter vinculante y deberán estar firmadas por todos sus integrantes. Los integrantes del Consejo Asesor serán los que figuran en el *Anexo I*:

Título IV De los Centros Integrados

ARTICULO 8. Centros Integrados

Los Centros Integrados tienen a su cargo la implementación de las decisiones del Consejo de Gestión en sus respectivas jurisdicciones.

Son funciones de los centros integrados, las siguientes:

a. Articular las certificaciones.

b. Ejecutar acciones de Capacitación y Formación Profesional



ES COPIA

Dra. VERONICA LUCIA BRUERA
GERENCIA DE ASUNTOS LEGALES
MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO

Poder Ejecutivo

Córdoba

-*-

- c. Articular planes y programas de desarrollo económico- social, zonal y provincial.
- d. Desarrollar acciones educativas y de Formación Profesional que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo y los nuevos nichos de empleo.
- e. Ampliar la formación de base y de fundamento con la finalidad de ofrecer una formación certificada de calidad que favorezca la reinserción y la prosecución de estudios sistemáticos en las diferentes etapas del sistema educativo.
- f. Articular las acciones de Formación Profesional con otros organismos públicos y privados.
- g. Promocionar mecanismos de integración y acreditación de competencias a fin de lograr el reconocimiento de la certificación a través de la colaboración de los actores sociales y del mercado del trabajo.
- h. Garantizar la calidad de la Formación Profesional y la Terminalidad Educativa, su evaluación y seguimiento.

ES COPIA

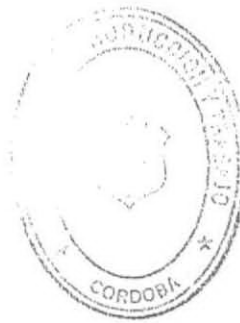


Lucía

DR. WILSONA LUCIA BRUNER
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
CORDOBA

Poder Ejecutivo

Córdoba



ES COPIA

[Handwritten Signature]
Dra. VERÓNICA LUCIA BRIVARA
GERENCIA DE ASUNTOS LEGALES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

ANEXO I

a) Por parte de las Cámaras y Asociaciones Empresariales:

CÁMARAS	REPRESENTANTES LEGALES
Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba:	Ing. Sergio Recchia.
Unión Industrial de Córdoba:	Rodolfo Banchio.
Cámara de la Industria del Calzado:	Miguel Hames.
Cámara de la Madera:	Juan Kowlczuk.
Asociación de Frigoríficos e Industriales de la Carne:	Lic. Raúl Azcona.
Cámara de Rectificadores y Automotores:	Benjamín Bornancini.
Asociación de Empresas Constructoras de Córdoba:	Ing. Aldo Alassia.
Cámara Argentina de la Construcción:	Ing. Mario Buttigliengo.
Cámara Argentina de Fabricantes de Maquinarias Agrícolas:	Lelio Lambertini.
Cámara de Industrias Informáticas, Electrónica y de Comunicación del Centro de la Argentina:	Ing. Román Irazuzta.
Cámara de la Industria del Plástico de Córdoba:	Cr. Omar Pellisa.
Asociación de Industriales de la Alimentación:	Cr. Jorge Riba.
Cámara de Comercio de Córdoba:	Victor Lutri.
Cámara de Turismo de la Provincia de Córdoba:	José Alejandro Gonzalez.

b) Por parte de los gremios de los trabajadores:

GREMIOS DE LOS TRABAJADORES	REPRESENTANTES LEGALES
Unión Obrera Metalúrgica (UOM):	Augusto Varas.
Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA):	José Néstor Chavaría.
Sindicato de Obrero de la Industria del Vestido y Afines (SOIVA):	Delicia Torres.
Sindicato de Mecánico y Afines del Transportes Automotores (SMATA):	Omar Dragún.
Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación:	Hector Morcillo.
Sindicato de la Carne:	Antonio Miranda.
Unión Obreros y Empleados de la Industria de la Madereda:	Jerónimo Suárez.
Unión de Trabajadores Gastronómico y Hoteleros de la Rep. Arg (UTGHRA):	Néstor Gonzalez.
Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la Rep. Argentina:	Horacio Heredia.
Asociación Gremial de Empleados de Comercio:	Pablo Chacón.

Poder Ejecutivo

Córdoba



c) *Por parte de las Asociaciones Gremiales:*

ASOCIACIONES GREMIALES	REPRESENTANTES LEGALES
Unión de Trabajadores de la Educadores de la Prov. De Córdoba (UEPC):	Carmen Nebreda.



ES COPIA

Dra. VICENTE FERRER
Córdoba

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

ANEXO 3

Plan de Mejora Jurisdiccional Córdoba 2006, que formula los propósitos y criterios de la Educación Técnica Profesional a nivel provincial y donde se remarca la prioridad que se le asigna a la vinculación entre educación, producción y empleo.

FORMULARIO 00B

PLAN DE MEJORA JURISDICCIONAL - 2006

JURISDICCIÓN: CÓRDOBA

PROPÓSITOS Y CRITERIOS DE LA ETP A NIVEL JURISDICCIONAL (ANEXO 1)

La globalización de la economía, el cambio de paradigma productivo, la incorporación de nuevas tecnologías, la subsistencia de sistemas de producción propios de la modernidad, modificaron con tanta rapidez el mundo del trabajo que la escuela debe proponer un nuevo modelo para la formación de los jóvenes del siglo XXI. Frente a esto, la Provincia al igual que muchas otras jurisdicciones, implementó la Ley federal de Educación a partir de 1996

Esto trajo aparejado, en las escuelas que en ese momento realizaban formación técnica profesional, el cierre de los talleres y las unidades didácticas productivas, el deterioro progresivo de su infraestructura y equipamiento, pérdida de identidad de los perfiles docentes, etc.

Por otra parte, luego de la crisis del 2001 con salida de convertibilidad incluida, se produce un cambio de modelo cultural y económico, que dejando atrás los postulados neoliberales de los '90, instala un nuevo esquema productivo basado en la recuperación de la cultura del trabajo, el fortalecimiento del mercado interno, promueve exportaciones y produce el crecimiento de pequeñas y medianas empresas dedicadas a la sustitución de importaciones, esto trae aparejado nuevas demandas de perfiles profesionales que necesariamente deben, mayoritariamente, ser satisfechas desde el sistema educativo. Ya sea desde el nivel medio y superior ó desde la formación profesional a través de sus centros.

En este nuevo escenario, con una escuela que había renunciado a la formación técnica profesional en el nivel medio, y acorde a las demandas comunitarias y a la nueva realidad socio-productiva de la jurisdicción, el Gobierno de la Provincia de Córdoba organiza y define instrumentos de gobierno que sintonicen con esta nueva realidad, procurando una fuerte vinculación entre educación, producción y empleo. Diferentes acciones y medidas de gobierno, tienden a definir lineamientos políticos, territoriales, institucionales y educativos, que permitan identificar los pasos a dar y las metas a alcanzar.

Así se destacan:

- La Resolución N° 1271/03 del Ministerio de Educación de la provincia de

Ministerio quiera impulsar e indique, compatibles con la oferta académica actual y futura del ITEC.

- 6) El Ministerio se compromete a aportar recursos económicos para coadyuvar al funcionamiento de las carreras indicadas en la cláusula segunda, hasta tanto las mismas se consoliden en su desarrollo, en un tiempo estimado de dos años a partir del ciclo lectivo 2005. Los montos y modalidades de dicho aporte, como así también la contraprestación por parte del ITEC, se establecerán en un protocolo específico.
- 7) Ambas Instituciones se comprometen a una puesta en valor de las instalaciones donde actualmente funciona el Centro de Desarrollo Regional (CEDER) de Río Cuarto, mediante la refuncionalización del actual edificio de dicho Centro, para adecuar el mismo tanto a las necesidades del propio CEDER como a las que se originen con motivo de este Convenio Marco.

Córdoba por la que se dispuso la creación de un Equipo de Trabajo Interinstitucional que involucró a la Dirección de Proyectos y Políticas Educativas, la Dirección de Educación Media Especial y Superior y el Ministerio de la Producción, con el fin de formular propuestas de diseño para el desarrollo de la Educación Técnico Profesional de la Provincia, asumiendo el desafío de su articulación con el mundo del Trabajo en el marco del ejercicio de una ciudadanía crítica.

- La Resolución conjunta N° 1798/03 de Ministerio de Educación y Ministerio de la Producción y Trabajo, que establece que la homologación de los contenidos curriculares, planes de estudios, cursos de capacitación técnico-profesional y de capacitación laboral, certificaciones y titulaciones, quedan bajo la competencia del Ministerio de Educación, quien sin perjuicio de la dependencia administrativa de los Centros de Formación que están bajo la jurisdicción del Ministerio de la Producción, tiene a su cargo la supervisión técnico-pedagógico de las acciones de capacitación laboral y formación profesional.
- La creación por Decreto N° 376/05 del Gobernador de la Provincia, del Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo, como un área interministerial de articulación de las políticas públicas correspondientes.

Estos antecedentes, que se destacan entre otros, ponen de manifiesto el compromiso y la decisión política del Estado provincial en materia de la Educación Técnico Profesional.

PROPÓSITOS JURISDICCIONALES DE LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

- Propiciar la formación integral del ciudadano con competencias profesionales acordes a los requerimientos laborales de los entornos socio-productivos.
- Recuperar certificaciones que acrediten los nuevos perfiles a la vez que garantizan incumbencia laboral a nivel provincial y nacional.
- Revalorizar y disponer eficientemente de los recursos humanos y materiales de las instituciones de ETP.
- Fortalecer la relación de los centros de ETP con el ámbito de la empresa y el trabajo.
- Jerarquizar la cultura del trabajo como instrumento para el desarrollo y el bienestar de la sociedad.

CONVENIO MARCO
MINISTERIO PRODUCCIÓN -ITEC LEONARDO DA VINCI

En la ciudad de Córdoba a días del mes de de 2005, entre el Ministerio de la Producción de la Provincia de Córdoba, representado en este acto por la Sra. Ministro, Cra. Adriana Nazario, con domicilio en calle Belgrano.....de esta ciudad, por una parte y el ITEC Leonardo Da Vinci, representado por su Rector, Ing. Guillermo Pedruzzi, con domicilio en calle Alvear 946 de la ciudad de Río Cuarto por la otra, acuerdan en celebrar el presente Convenio que tiene como Objeto y compromisos mutuos, los que se indican en las cláusulas que se detallan a continuación:

- 1) Objeto del Convenio: Colaborar entre ambas Instituciones para el logro de los objetivos comunes en lo referente a la consolidación de la formación técnica-profesional de jóvenes y adultos como herramienta central para la efectiva igualdad de oportunidades que facilite el acceso al campo laboral y productivo, la reconversión laboral, la generación de microemprendimientos productivos y la empleabilidad, objetivos todos ellos compartidos por las políticas públicas formuladas e implementadas por el Ministerio, como también por el Programa Institucional del ITEC.
- 2) El ITEC Leonardo Da Vinci aporta su estructura académica, recursos humanos y técnicos para la formación de técnicos y emprendedores en las áreas de producción y manejo de energías tradicionales y alternativas, de la electrónica aplicada al control de procesos y comunicaciones, de la formación y funcionamiento de microemprendimientos y de la operación y desarrollo de empresas turísticas, con la implementación de las carreras de nivel de educación superior no universitaria de: a) Tecnicatura en Energía con orientación Industrial, b) Tecnicatura en Electrónica con orientación en electrónica digital, comunicaciones y control c) Tecnicatura en Desarrollo y Gestión de Microemprendimientos, d) Tecnicatura en Turismo, y con programas de capacitación y formación profesional no formal asociados. Las carreras mencionadas precedentemente, han sido aprobadas curricularmente por los organismos competentes.
- 3) El ITEC se compromete a otorgar becas para estudiantes propuestos por el Ministerio de la Producción para las áreas de fomento de capacitación técnica que dicho Ministerio quiera impulsar y que se correspondan con la oferta académica del ITEC.
- 4) El ITEC se compromete a disponer de sus instalaciones, equipamiento y personal de planificación, para la implementación de actividades de capacitación y formación profesional no formal, en una tarea coordinada con el CEDER Río Cuarto y que responda al Programa Provincial de Capacitación para el Empleo y Formación Profesional del Ministerio, a través de la Gerencia de Promoción de Empleo.
- 5) El ITEC se compromete a disponer de sus instalaciones, equipamiento y personal, para la implementación de Programas de capacitación permanente en servicio y de entrenamientos, para personal que desarrolle actividades en empresas o próximos a ingresar a ellas, en las áreas productivas que el

INFORMACION SOBRE LA SITUACION ACTUAL DE LA JURISDICCION (ANEXO 2)

En la contextualización citada precedentemente, el Ministerio de Educación de la provincia comenzó a trabajar durante el Año 2003 en un análisis situacional, con una visión prospectiva, vinculando diferentes sectores de la comunidad - docentes, empresarios, gremios, colegios profesionales, ONG, cooperativas, municipalidades, universidades, etc. - para encontrar acuerdos respecto del "deber ser" de la formación TP en nuestros días. La estrategia utilizada se basó en la convicción que toda reforma, actualización y/o propuesta educativa, debe construirse desde la experiencia de los actores del sistema, la comunidad donde se desarrollaran, los entornos socio-productivos y que además los cambios deben realizarse progresivamente para permitir delinear y reflexionar sobre el proceso, el alcance y la viabilidad de la nueva propuesta formativa, sin perder de vista la perspectiva del mediano y largo plazo.

La consulta se extendió a todas las escuelas de Producción de Bienes y Servicios de la Provincia de gestión oficial y privada, **totalizando doscientos cuarenta y un (241) Centros Educativos, de los cuales, ciento cincuenta y ocho (158) son de gestión oficial y ochenta y tres (83) de gestión privada.**

Por su parte, desde el Ministerio de Producción y Trabajo de la provincia se avanzó en un modelo de gestión de los Centros de Formación Profesional que se caracteriza por:

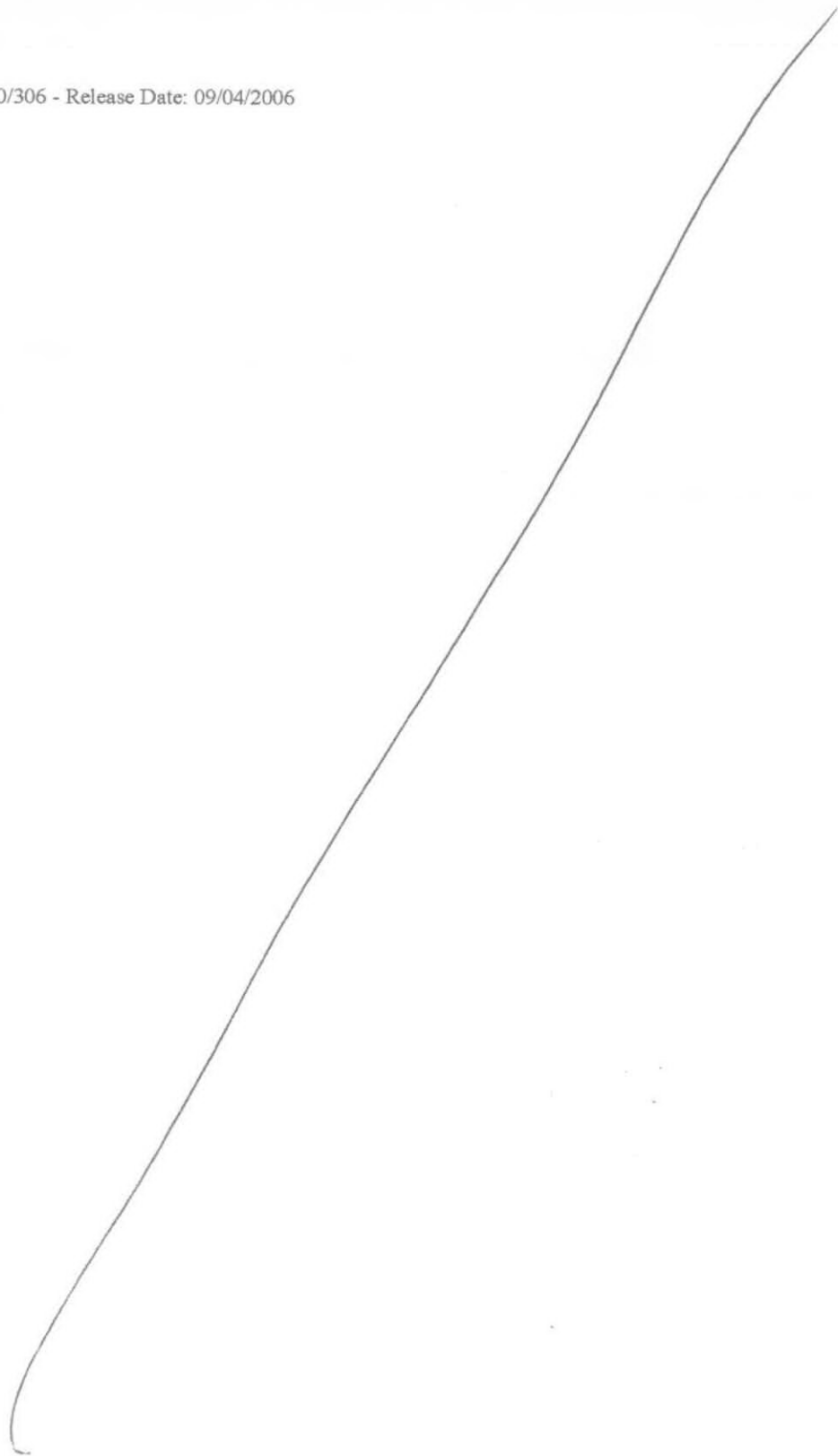
- la flexibilidad de los servicios ofrecidos en ellos, en función de las características de los sujetos pedagógicos.
- la promoción de la participación de múltiples actores de los ámbitos social, políticos y productivo.
- la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia.
- el enfoque integrador y sistémico que concibe a la formación profesional en el marco de la educación permanente.

Bajo esta concepción se está trabajando en los 32 Centros de Desarrollo Regional (CEDER) que geográficamente se distribuyen en toda la provincia, con una gradualidad acorde a los recursos humanos y técnicos que dichos Centros de formación poseen y a los cuales se los pretende asistir y mejorar.

Como resultado de este trabajo, el Ministerio de Educación junto al Ministerio de la Producción elaboró un Proyecto de Actualización de la Educación Técnica para los Centros Educativos con Orientación en Producción de Bienes y Servicios, y los Centros de Formación Profesional cuyos propósitos responden a:

- 1 El desarrollo de capacidades, en un marco de competencias técnicas-tecnológicas básicas, para los alumnos de 1º, 2º y 3º Año dando lugar a una formación Pre-Profesional.

No virus found in this outgoing message.
Checked by AVG Anti-Virus.
Version: 7.1.385 / Virus Database: 268.4.0/306 - Release Date: 09/04/2006



- 2 Instalar un nuevo dispositivo organizador a partir del trabajo en equipo docente entre la asignatura Educación Tecnológica y el Maestro de Enseñanza Práctica, en un entorno dual de aprendizaje (aula-taller).
- 3 El desarrollo de Módulos Pre-Profesionales, cerrados en sí mismos, en los que se integran los contenidos de la Educación Tecnológica con la Técnica, desde la asignatura Educación Tecnológica.
- 4 Implementar gradualmente la propuesta, comenzando en el año 2004 con los Centros Educativos de gestión oficial y privada, que en forma voluntaria adhieran al proyecto.
- 5 Desarrollar capacidades de base en los alumnos de 1º, 2º y 3º Año, para completar su formación técnico profesional en 4º, 5º y 6º Año.
- 6 Equipar, refuncionalizar y adecuar según normas de seguridad e higiene vigentes, los espacios didácticos productivos, de taller y laboratorios de las escuelas para desarrollar en forma adecuada los Módulos Pre-Profesionales.
- 7 Potenciar la oferta de Formación Profesional bajo tres líneas concretas de acción a saber:
 - a) En los lugares de trabajo.
 - b) En recrear condiciones de empleabilidad de todas las personas desplazadas del sistema productivo.
 - c) En aquellos lugares o sectores que puntualmente establezcan una demanda de un determinado perfil debido a la reactivación económica o nuevo nicho de mercado.
- 8 Propiciar el desarrollo de condiciones diferenciales en la formación para el trabajo a través de la integración de las dimensiones (técnica, administrativa, relacional y de resolución de problemas), graduadas de acuerdo a los niveles laborales (aprendiz, auxiliar y responsable) y articuladas mediante la implementación secuencial de los momentos didácticos (inducción, formación, planeación y evaluación) en correspondencia con los contenidos seleccionados.

Atendiendo a estos propósitos, se procede a la creación del Consejo Provincial de Educación y Trabajo establecido en el Decreto N° 376/05 (Ver documentación adjunta).

Del Ministerio de Producción, dependen operativamente los Centros de Formación Profesional cuyas funciones, según Decreto anteriormente mencionado, son:

- o Articulación de certificaciones.
- o Ejecutar acciones de Capacitación y Formación Profesional.
- o Articular Planes y Programas de desarrollo económico-social, zonal y provincial.
- o Desarrollar acciones educativas y de Formación Profesional que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo y los nuevos nichos de empleo.
- o Ejecutar las acciones tendientes a ampliar la formación de base y de fundamento con la finalidad de ofrecer una formación certificada de calidad que favorezca la reinserción voluntaria y la prosecución de

- Convocado Preselección Nacional Sub 21, Cenard Bs As y Córdoba.

Temporada 2004/2005 (18 Años):

- Jugador Torneo TNA Liga A2, Club General Paz Juniors.

Temporada 2005 (18/19 Años):

- Jugador Categorías Sub 21 (titular) y Primera (suplente/titular), Club Boca Juniors, Federación Metropolitana.

Temporada 2005/2006 (19 Años):

- Jugador Liga A1 (3er armador), Club Boca Juniors

Temporada 2006 (19/20 Años):

- Jugador Categoría Primera, Club Boca Juniors.

- estudios sistemáticos en las diferentes etapas del sistema educativo.
- o Articular acciones de Formación Profesional con otros organismos públicos y privados.
 - o Poner en marcha mecanismos de integración y acreditación de competencias a fin de lograr el reconocimiento de la certificación a través de la colaboración de los actores sociales y del mercado de trabajo.
 - o Garantizar la calidad de la Formación Profesional y de la Terminalidad Educativa, su evaluación y seguimiento.
 - o Facilitar la formación y actualización docente.

Desde el Ministerio de Educación durante el Ciclo lectivo 2004 comenzó la implementación del Proyecto como experiencia piloto en el 1er. Año de treinta y un (31) escuelas de gestión oficial y privada, que en forma voluntaria adhirieron al mismo.

Durante el Ciclo lectivo 2005 cuarenta y cinco (45) escuelas de gestión oficial y privada se incorporaron al proyecto mientras que en el Ciclo Lectivo 2006 lo hicieron cincuenta y nueve (59) centros educativos.

En síntesis, los Centros Educativos de Nivel Medio con Orientación en Producción de Bienes y Servicios que se encuentran implementando el proyecto Actualización de la Educación Técnica dentro de la jurisdicción suman **ciento treinta y cinco (135)**, de las cuales **ciento tres (103) son de gestión estatal y treinta y dos (32) de gestión privada.**

Asimismo treinta y una (31) escuelas se encuentran desarrollando el 1º, 2º y 3º Año del trayecto formativo, cuarenta y cinco (45) escuelas el 1º y 2º Año y cincuenta y nueve (59) escuelas desarrollarán el 1º Año durante el presente ciclo lectivo.

Los ciento treinta y cinco (135) centros educativos con Orientación en Producción de Bienes y Servicios, según la Especialidad que brindan, se distribuyen de la siguiente manera:

- Centros Educativos con Sub-orientación Producción Agropecuaria y Agroindustrial: Setenta (70)
 - Con Especialidad Producción Agropecuaria: Cincuenta y tres (53)
 - Con Especialidad Alimentación: Diecisiete (17)
- Centros Educativos con Sub-orientación Producción Industrial: Sesenta y cinco (65)- Las especialidades que se implementan en estas instituciones son:
 - Metalmecánica
 - Electricidad-Electrónica
 - Mantenimiento
 - Mantenimiento Edificio

- Construcciones - MMO
- Minería
- Química
- Aeronáutica
- Telecomunicaciones

Cabe aclarar que algunos centros educativos implementan más de una especialidad.

Durante el año 2005, en los Centros de Formación Profesional se llevaron a cabo 781 cursos de capacitación y formación profesional, en las ramas de Construcción, Metalmecánica, Alimentación, Agrícola-ganadera-agroindustria, Turismo y Gastronomía, Administración-comercio, Servicios y Artesanal, con un total de 14418 inscriptos y 4219 ya graduados.

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

ANEXO 4

Resolución 017/06 de la Gerencia de Promoción de Empleo, por la cual se implementa el Plan de Capacitación para el Empleo, con sus anexos I (Registro de Especialidades) y II (Modalidades de Certificación, desagregadas por Área de conocimiento y diseño curricular).

CORDOBA, 09 de marzo de 2006.-

VISTO:

Las Resoluciones N°077 00, 078 00 del entonces Ministerio de la Producción, 049 05 del Ministerio de Producción y Trabajo y 134 05 de la Gerencia de Promoción de Empleo.

Y CONSIDERANDO:

Que la Resolución N°049/05 del Ministerio de Producción y Trabajo reglamenta el Plan de Capacitación para el Empleo en sus componentes Programa Provincial de Capacitación para el Empleo y Programa de Fortalecimiento Institucional, designando como Autoridad de Aplicación a la Gerencia de Promoción de Empleo.

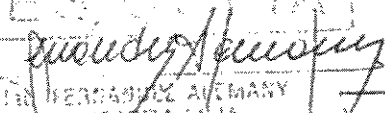
Que el Programa Provincial de Capacitación para el Empleo cuenta con dos líneas de acción, entre las que se encuentran: (i) el Plan de Capacitación y Formación Profesional para jóvenes y adultos desocupados, subocupados y beneficiarios de planes sociales y (ii) el Plan de Capacitación y Formación Profesional para trabajadores ocupados.

Que el Programa de Fortalecimiento Institucional se desarrollará mediante el perfeccionamiento y actualización de los conocimientos de los formadores.

Que a la luz de la ejecución de los mencionados programas durante el año 2005, la Gerencia de Promoción de Empleo dictó la resolución 134 05 a los fines de adecuar la normativa vigente a las características actuales de las instituciones formativas, la población beneficiaria y los contenidos curriculares y criterios de certificación.

Que luego del tiempo transcurrido, sobre la base de las positivas experiencias adquiridas, resulta necesario potenciar y perfeccionar el sistema implementado, readecuando los procedimientos administrativos.

Por ello,


MARGARITA LILIA
DESPACHO
Gerencia de Promoción de Empleo

EL GERENTE DE PROMOCIÓN DE EMPLEO

RESUELVE:

SECCION I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- IMPLEMENTAR, el Plan de Capacitación para el Empleo en sus componentes Programa Provincial de Capacitación para el Empleo y Programa de Fortalecimiento Institucional a los fines de garantizar un funcionamiento eficiente y equitativo del mismo que propenda a brindar la mejor formación al mayor número de beneficiarios.

SECCION II DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES Y ADULTOS DESOCUPADOS, SUBOCUPADOS Y BENEFICIARIOS DE PLANES SOCIALES.

ARTICULO 2.- La Gerencia de Promoción de Empleo, a fin de que sirva como referencia para elaborar la oferta formativa, pondrá a disposición de los interesados un Registro de Especialidades de validez provincial, que como Anexo I con (10) diez fojas forma parte integrante de la presente.

Se entenderá por Oferta Formativa, al conjunto de cursos de Formación profesional que tengan como referencia el registro mencionado. Cuando existan demandas de especialidades para las cuales no se encuentren validados los perfiles profesionales y diseños curriculares, éstos deberán ser debidamente planteados y justificados quedando sujetos a su evaluación y posterior incorporación al Registro por parte de la Gerencia.

La certificación formal de las capacidades adquiridas por los participantes en los cursos de formación profesional se podrá realizar en dos modalidades estipuladas por la Gerencia de Promoción de Empleo.

ES COPIA

a) *Certificación completa:* Cuando se apruebe la totalidad de los módulos que conforman el diseño curricular.

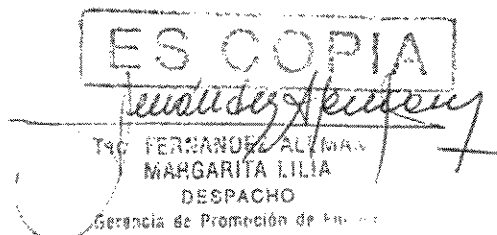
b) *Certificación parcial:* Cuando se apruebe uno o varios módulos que conforman el diseño curricular.

La denominación de las certificaciones, con sus requisitos de aprobación y cargas horarias totales y por módulo que corresponden a las especialidades, se detallan en el Anexo II, Modalidades de Certificación de (10) diez fojas forma parte integrante de la presente.

ARTICULO 3 .- Las instituciones formativas que, además de los Centros de Desarrollo Regional (C.E.D.E.R.), estén interesadas en participar en el Programa Provincial de Capacitación para el Empleo, previa inscripción en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (R.E.P.I.C.A.) podrán tramitar la aprobación de los proyectos conforme el Registro de Especialidades validado por la Gerencia de Promoción de Empleo, debiendo presentar la **Carta de Presentación** que como Anexo III compuesto de una (1) foja , y el **Formulario de Presentación de Proyectos** que, como Anexo IV compuesto de cuatro (4) fojas forman parte integrante de la presente. Asimismo, deberán referenciarse en el Centro de Desarrollo Regional (C.E.D.E.R) correspondiente a su jurisdicción en lo concerniente al proceso de tramitación y seguimiento del proyecto, además de no haber sido pasibles de sanción por la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal

ARTICULO 4.- Los cursos de formación profesional que se realicen en el marco del Programa Provincial de Capacitación para el Empleo en las modalidades que así lo prevean, tendrán en concepto de honorarios docentes un valor de pesos veinte (\$ 20) la hora reloj. Sin perjuicio de ello, la Gerencia de Promoción de Empleo podrá reajustar dicho valor a pesos veinticinco(\$25) la hora reloj cuando lo justifiquen las características particulares surgidas de la evaluación de la propuesta.

ARTICULO 5.- La demanda no cubierta con docentes de la Gerencia de Promoción de Empleo podrá ser cubierta con capacitadores inscriptos en el Registro Provincial de Capacitadores (R:PROCA). La vinculación entre los capacitadores registrados y el Ministerio de Producción y Trabajo no generará relación de dependencia alguna y finalizará al vencimiento del plazo pactado, sin derecho a resarcimiento para ninguna de las partes, salvo las vinculadas con el cumplimiento de las prestaciones pendientes.



De los participantes

ARTICULO 6.- Los interesados se inscribirán gratuitamente en los Centros de Desarrollo Regional (C.E.D.E.R.), Complejo de Capacitación Laboral (COM.CA.L), y o Instituciones inscriptas en el REPICA mediante el Formulario de Relevamiento de Perfil Laboral/ Formulario de Inscripción que como Anexo V en seis (6) fojas, forma parte integrante de la presente, revistiendo la misma el carácter de Declaración Jurada. La condición de gratuidad no se aplica necesariamente a los cursos dictados por instituciones privadas que solo requieren certificación oficial por parte de la Gerencia de Promoción de Empleo.

Los beneficiarios deberán ser mayores de 14 años de edad. Los menores de 18 años de edad deberán acreditar la participación en la Escolaridad del sistema educativo formal.

Tendrán prioridad en el ingreso los beneficiarios de programas sociales y/o de empleo de jurisdicción nacional, provincial o municipal.

De los cursos

ARTICULO 7.- El dictado de los cursos solo podrá iniciarse a partir de su autorización por la Gerencia de Promoción de Empleo. La referida autorización se efectuará previo dictamen del Área de Formación Profesional.

ARTICULO 8.- Dentro de los diez (10) días hábiles de iniciada la acción la Institución Formativa deberá presentar la Nómina de Participantes que como Anexo VI compuesto de una (1) foja forma parte de la presente, a fin de realizar la carga y validación de beneficiarios.

ARTICULO 9.- Las deserciones, reemplazos, cambios de horario y/o sede y cualquier otra novedad que se produzca durante el desarrollo del curso que modifique los datos contenidos en el formulario del proyecto, deberán comunicarse a la Gerencia de Promoción de Empleo dentro de los tres (3) días de producidas.

ARTICULO 10.- Las personas inscriptas en carácter de suplentes podrán incorporarse a un curso sólo en los supuestos indicados en el artículo anterior y antes de que hubiera transcurrido el 25% de la duración total del mismo.

ES COPIA

TIC. FERNANDEZ ALEMANY
MARGARITA LILIA
DESPACHO
Gerencia de Promoción de Empleo

ARTICULO 11.- La ejecución de las acciones de formación se regirá por los procedimientos y pautas de asistencia, regularidad y cronogramas establecidos en el Formulario de Presentación de Proyectos. A los fines de la supervisión técnica y administrativa, las instituciones participantes deberán completar y mantener en resguardo por cada curso el Formulario de Asistencia y el Formulario de Temas que como Anexo VII y Anexo VIII respectivamente compuestos de una (1) foja cada uno, forman parte integrante de la presente instrumento.

ARTICULO 12.- La Institución Formativa, al finalizar el dictado del curso aprobado, tramitará el Certificado que acredite el egreso de cada beneficiario, mediante la presentación de la Nómina de Egresados, el que como Anexo IX compuesto de una (1) foja, forma parte integrante de la presente Resolución. Una vez constatados los datos de la misma, se confeccionará el Certificado de conformidad al Anexo X que en dos (2) fojas forma parte integrante de la presente.

ARTICULO 13: La Institución Formativa, deberá realizar acciones de seguimiento de egresados/as a fin de verificar la incidencia de los procesos de aprendizaje en la inserción o trayectoria de los egresados/as y sobre esa base mejorar o adecuar las propuestas formativas

ARTICULO 14.- Las empresas que deseen ofrecer sus espacios físicos, instalaciones y equipamiento para el desarrollo de prácticas que demande la ejecución de determinados cursos deberán ponerlo a disposición de la Gerencia de Promoción de Empleo mediante la presentación de la Nota de Solicitud de empresa que como Anexo XI compuesto de una (1) foja forma parte integrante de la presente.

Aprobada la solicitud referida supra, las empresas suscribirán con la Gerencia de Promoción de Empleo un Acuerdo que fije las condiciones y formalidades en que los beneficiarios realizarán la práctica en el marco de lo establecido por el Decreto Nacional N° 340-92.

Del control y seguimiento

ARTICULO 15.-El Área de Supervisión de la Gerencia de Promoción de Empleo tendrá a su cargo el seguimiento de las acciones de formación profesional de todos los proyectos aprobados que integran el Programa Provincial de Capacitación para el Empleo.

ES COPIA

Tac. FERNANDEZ GLEMA,
MARGARITA LILIA
DESPACHO
Gerencia de Promoción de Empleo

Realizará la verificación previa y posterior de los espacios físicos, equipamiento e insumos ofrecidos en cada proyecto por la Institución Formativa y empresas en donde se desarrollarán las prácticas.

También verificará, los aspectos técnico-pedagógicos comprometidos en el proyecto, según criterios acordados con el Área Formación Profesional y en coordinación con el Centro de Desarrollo Regional (C.E.D.E.R) de cada jurisdicción.

De encontrarse diferencias sustanciales con lo ofrecido que pudieran perjudicar la efectiva capacitación de los beneficiarios, corresponderá la aplicación de las sanciones dispuestas en el presente dispositivo.

Las actuaciones realizadas por esta área deberán incorporarse al expediente respectivo:

ARTICULO 16.- Cuando se verifiquen irregularidades y o incumplimientos en el desarrollo de los cursos, la Gerencia de Promoción de Empleo, a través del Área de Asuntos Legales, previa intimación efectuada por el Área de Supervisión y considerando el descargo formulado por el responsable de la Institución Formativa y el docente a cargo del curso, podrá aplicar alguna de las siguientes sanciones:

1. Ordenar bajo apercibimiento a las Instituciones Formativas responsables del dictado de los cursos la corrección de todo aquello que no se ajuste a lo dispuesto en la presente Resolución y o a lo consignado en el Proyecto aprobado.
2. Suspender la ejecución de las acciones de formación profesional, no abonando los honorarios que hubiesen correspondido en caso de continuación del curso.
3. No receptar nuevos proyectos de formación profesional y o capacitación.
4. Disponer la baja de la Institución Formativa como integrante del Registro Provincial de Instituciones de Capacitación (RE.PI.CA.).
5. Disponer la baja del docente como integrante del Registro Provincial de Capacitadores (RE.PRO.CA.).

ES COPIA

Tsc. FERNANDEZ ALZAMAN
MARGARITA LILIA
DESPACHO
Gerencia de Promoción de Empleo

SECCION III

DEL PLAN DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES OCUPADOS

ARTICULO 17.- Las empresas interesadas en requerir los servicios de capacitación y formación profesional que tenga disponibles la Gerencia de Promoción de Empleo, deberán suscribir con la Autoridad de Aplicación un convenio en donde se precise la modalidad, temática, tiempo y cobertura de la capacitación solicitada.

La empresa requirente, a fin de suscribir el convenio referido supra, deberá dar cumplimiento a los siguientes requerimientos formales:

1. Poseer personería jurídica.
2. Contar con disponibilidad de infraestructura y equipamiento adecuados.
3. Presentar el Plan de Capacitación a desarrollar para su aprobación por parte de la Gerencia de Promoción de Empleo.

Los beneficiarios de los cursos deberán contar con la edad legal para trabajar. Los beneficiarios menores de 18 años de edad deberán contar con la autorización de sus padres o tutores.

SECCION IV

DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

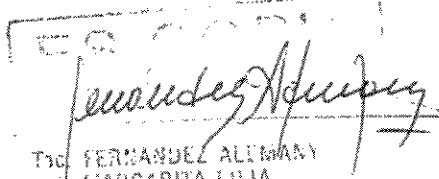
ARTICULO 18.- La Gerencia de Promoción de Empleo dispondrá la implementación de acciones de capacitación y perfeccionamiento de los capacitadores de los Centros de Desarrollo Regional (C.E.D.E.R.), Complejo de Capacitación Laboral (COM.CA.L.), instituciones involucradas en la ejecución del Programa Provincial de Capacitación para el Empleo y de los formadores inscriptos en el Registro Provincial de Capacitadores (REPROCA).

En esta modalidad, cuando la Institución Capacitadora sea una Institución de formación tecnológica y/o educativa reconocida por su calidad y trayectoria, el costo del honorario docente se acordará por convenio.

SECCION V

PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACION

-///-


TIC FERNANDEZ ALIMANY
MARGARITA LILIA
DESPACHO
Gerencia de Promoción de Empleo

-///-

ARTICULO 19.- El Área de Coordinación de Programas de la Gerencia de Promoción de Empleo tendrá a su cargo la responsabilidad de intervenir en la liquidación de pago de los cursos de formación profesional dictados y elevar a la Gerencia las rendiciones de cuentas pertinentes para su consideración.

ARTICULO 20.- El procedimiento de liquidación de los proyectos de formación profesional será el establecido en el Anexo XII que forma parte integrante de la presente resolución.

SECCION VI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 21.- DEROGASE, la Resolución N°134/05 de la Gerencia de Promoción de Empleo.

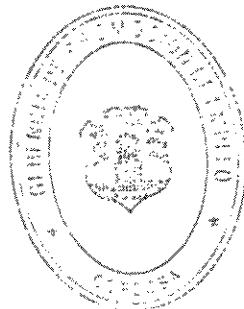
ARTICULO 22.- PROTOCOLICесе, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN

N° 017/06

ANEXOS

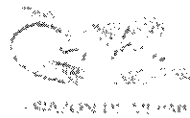
- I. Registro de Especialidades
- II. Modalidades de Certificación
- III. Carta de Presentación
- IV. Formulario de presentación de proyecto de capacitación
- V. Relevamiento de Perfil Laboral Inscripción
- VI. Nómina de participantes
- VII. Formulario de Asistencia
- VIII. Formulario de Temas
- IX. Nómina de egresados
- X. Certificado
- XI. Nota de solicitud de empresa
- XII. Procedimiento de Liquidación



JUAN GROSSO
Gerente de Promoción de Empleo
Ministerio de Producción y Trabajo

ES COPIA

DR. FERNANDEZ ALEMANY
MARGARITA LILIA
DESPACHO
Gerencia de Promoción de Empleo



ANEXO XII PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN

1º Aprobado el curso por resolución de la Gerencia, el Area de Formación Profesional confeccionará una planilla en la cual se consignará el nombre completo del docente y/ o Institución, número de CUIL /CUIT, denominación del Curso /s, el número de inscripción en REPICA / REPROCA, número de Resolución aprobatoria del curso, la carga horaria y duración del ó los mismo / s.

2º Cumplimentados los pasos de presentación y aprobación del curso, los docentes y /o Instituciones presentarán las comprobantes que darán lugar a la liquidación de honorarios (según instructivo adjunto). Con la planilla confeccionada por el Area de Formación, el área de Coordinación de Programas verificará la correcta información y facturación, preparando la liquidación de honorarios. Una vez confeccionada la misma, se dará pase al Area Despacho para elaboración de la Resolución de Pago y Expediente correspondiente.

El pago de honorarios se efectivizará dentro de los treinta días posteriores a la generación de la Resolución de Pago con su correspondiente Expediente

3º Las facturas y/o recibos de honorarios de docentes ó Instituciones, deberán ser presentadas hasta el día 15 de cada mes, sin excepción. Toda documentación que se entregue después de la fecha mencionada, será tramitada para la liquidación del mes siguiente.

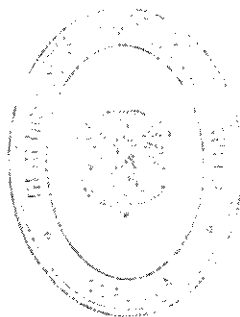
La facturación deberá emitirse a nombre de la Gerencia de Promoción de Empleo – Laprida 753 – Córdoba .

En el detalle se deberá consignar: Honorarios docentes por dictado de xxxxxx (especificar cantidad de horas efectivamente dictadas) horas correspondientes a la liquidación N° xxxxx (detallar si es primer, segundo, tercer pago), Curso (nombre del curso y Número de Resolución que le dio origen). La efectivización del pago, quedará sin excepción, sujeta al Informe de Supervisión (Art. N°15, Resol. N°017/06).

Para retirar la orden de pago, el docente deberá presentarse en el Area de Coordinación de Programas para conformar la factura y/o Recibo.

ES COPIA

[Firma]
Fdo. FERNANDEZ ALLIARAY
MARGARITA LILIA
DESPACHO
Gerencia de Promoción de Empleo



[Firma]
JUAN GROSSO
Gerencia de Promoción de Empleo
Ministerio de Producción y Trabajo

ANEXO I - Registro de Especialidades

ÁREA CONSTRUCCIÓN, INSTALACIONES Y SERVICIOS RELACIONADOS		
Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Armador de Andamios	Armador de andamios de madera y metálicos	<ul style="list-style-type: none"> * Armado de Andamios de madera y metálicos * Gestión Comercial del Servicio de armado de andamios
Constructor de hormigón armado.	Constructor de hormigon armado	<ul style="list-style-type: none"> * Armado de carpintería de hormigón armado * Gestión Comercial del Servicio de Armado de Carpintería de Hormigón Armado
Construcción en albañilería tradicional.	Construcción albañilería tradicional	<ul style="list-style-type: none"> * Albañilería * Gestión Comercial del Servicio de Albañilería
Armador y Montador de Tabiques y Cielorrasos de Placa de Yeso Roca	Armador y Montador de Tabiques y Cielorrasos de Placa de Yeso Roca	<ul style="list-style-type: none"> * Armado y montaje de tabiques, revestimientos y cielorrasos de yeso roca * Gestión Comercial del Servicio de Armado y montaje de tabiques, revestimientos y cielorrasos de yeso roca
Colocación de Revestimientos con base húmeda.	Colocación de Revestimientos con base húmeda.	<ul style="list-style-type: none"> * Colocación de revestimiento con base húmeda * Gestión comercial del servicio de revestimiento de base húmeda
Constructor de Cubiertas de faldones inclinados.	Constructor de Cubiertas de faldones inclinados.	<ul style="list-style-type: none"> * Construcción de techos y cubiertas de faldones inclinados * Gestión Comercial del Servicio de construcción de techos y cubiertas de faldones inclinados

Auxiliar técnico en sistemas de telefonía.	Auxiliar técnico en sistemas de telefonía	* Asistencia técnica en sistemas de telefonía
Constructor de Instalaciones sanitarias domiciliarias	Constructor de Instalaciones sanitarias domiciliarias	* Ejecución de instalaciones sanitarias domiciliarias * Gestión comercial del servicio de Instalaciones Sanitarias Domiciliarias
Constructor de Instalaciones domiciliarias de gas	Constructor de Instalaciones domiciliarias de gas	* Instalaciones domiciliarias de gas * Gestión Comercial del Servicio de Instalaciones Domiciliarias de Gas
Instalador y reparador de redes de Gas	Instalador y reparador de redes de Gas	* Instalación de redes de gas * Gestión Comercial del Servicio de Redes de Gas
Constructor de Instalaciones eléctricas domiciliarias.	Constructor de Instalaciones eléctricas domiciliarias.	* Instalaciones eléctricas domiciliarias * Gestión Comercial del Servicio de Instalaciones Eléctricas domiciliarias
Instalador eléctrico de planta.	Instalador eléctrico de planta	* Instalaciones eléctricas de planta * Gestión Comercial del Servicio de Instalaciones eléctricas de planta autónomo
Constructor de Carpintería de Obra Fina	Constructor de Carpintería de Obra Fina	* Carpintería de obra fina * Gestión Comercial de Carpintería de Obra Fina
Pintura y empapelado	Pintura y Empapelado	* Pintura y empapelado
Mantenimiento de equipos de Aire Acondicionado	Mantenimiento de equipos de aire acondicionado	* Mantenimiento de equipos de Aire Acondicionado

ÁREA MADERA

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Aserrado de madera (en rollos)	Aserrado de madera (en rollos)	* Aserrado de madera
Ebanistería	Ebanistería	* Asistencia en Ebanistería * Ebanistería
Instalación de madera.	Instalación de madera	* Instalación de madera
Construcción e instalación de techos de madera.	Construcción e instalación de techos de madera	* Asistencia en construcción de techos de madera * Construcción e instalación de techos de madera
Mecanizado de madera.	Mecanizado de madera	* Asistencia de mantenimiento de maquinas y equipos de taller * Asistencia de mantenimientos de maquinas y equipos industriales * Mecanizado de madera
Acabado de Madera	Acabado de Madera	* Preparación y lustre de madera * Acabado de madera
Restauración de muebles de estilo	Restauración de muebles de estilo	* Asistencia en restauración de muebles de estilo * Restauración de muebles de madera

AREA METALMECANICA, INSTALACIONES Y SERVICIOS RELACIONADOS

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones

Construcción de Piezas metálicas soldadas.	Construcción de piezas metálicas soldadas	* Construcción de Piezas metálicas soldadas
Soldador por arco en la industria de la construcción	Soldador por arco en la industria de la construcción	* Soldadura por arco en la construcción
Soldadura	Soldadura Eléctrica	* Gestión Comercial del Servicio de Soldadura en la Construcción * Soldadura por arco * Soldadura Eléctrica
	Soldadura Oxiacetilénica	* Soldadura Oxiacetilénica Manual * Soldadura oxiacetilénica Automática
Torneo y Fresado	Torneo y Fresado	* Torneo con máquinas convencionales * Torneo y Fresado
Torneo por Control numérico computarizado	Torneo por Control Numérico Computarizado	* Torneo con maquinas convencionales de CNC * Torneo por control numérico computarizado
Representación gráfica e interpretación de planos	Trayecto técnico Profesional en Industrias de Procesos	* Representación gráfica e interpretación de planos

AREA AUTOMOTRIZ Y SERVICIOS RELACIONADOS

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño curricular	Certificaciones
Alineación y Balanceo	Alineación y balanceo	* Alineación y Balanceo
Auxiliar en motores diesel	Auxiliar en mantenimiento de motores diesel	* Asistencia en mantenimiento de motores diesel
Auxiliar en motores nafteros	Auxiliar en mantenimiento de motores nafteros	* Asistencia en mantenimiento de motores nafteros
Colorimetría de automóviles	Colorimetría de automóviles	* Colorimetría de automóviles
Instalación y Mantenimiento de equipos de GNC	Instalación y Mantenimiento de equipos de GNC	* Instalación y habilitación de equipos de GNC * Instalación y Mantenimiento de equipos de GNC

Reparación de Carrocerías	Reparación de Carrocerías	* Reparación de Carrocerías
Pintura de Carrocerías	Pintura de Carrocerías	* Pintura de Carrocerías

ÁREA ADMINISTRACIÓN, COMERCIO Y MICROEMPRESARIADOS

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Administración contable	Administración contable	* Administración contable
Gestión Jurídica.	Gestión Jurídica	* Gestión Jurídica
Auxiliar en Administración y Estadística de Salud.	Auxiliar en Administración y Estadística de Salud.	* Asistencia Administrativa de Servicios de Salud * Asistencia en gestión de Servicios de Salud
Gestión de Microempresariados.	Gestión de Microempresariados	* Gestión de Microempresariados
Comercialización.	Comercialización	* Comercialización
Telemarketing.	Telemarketing	* Telemarketing
Gestión de ventas	Gestión de Ventas	* Gestión de ventas

ÁREA GRÁFICA

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Impresión en offset	Impresión Offset	* Impresión en offset

ÁREA TEXTIL

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Costura industrial. Tejido en telar.	Costura Industrial Tejido en Telar	* Costura industrial * Técnicas Básicas de Tejido en Telar * Tejido en telar de alfombras * Tejido en telar de Tapices * Tejido en Telar
Moldería a Medida	Moldería a Medida	* Confección de moldes * Moldería a Medida

ÁREA INFORMÁTICA, IMAGEN Y COMUNICACIONES

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Autocad	Autocad	* Autocad
Computación	Recepción y Recepción en Alojamientos Turísticos	* Computación
Operador informático de oficina	Operador Informático de Oficina	* Operador informático de oficina
Diseño de Página Web.	Diseño de Página Web	* Diseño de Página Web
Diseño gráfico asistido por PC.	Diseño Gráfico Asistido por PC	* Diseño gráfico asistido por PC

Programación Lógica de Controladores	Programación Lógica de Controladores	* Programación Lógica de Controladores
Armado y reparación de PC.	Armado y Reparación de PC	* Armado y reparación de PC

ÁREA SERVICIOS TURÍSTICOS, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA		
Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Cocina	Cocina	* Cocina Básica * Cocina Profesional
Asistencia de Cocina.	Asistencia de Cocina	* Asistencia de Cocina
Panificación	Panificación	* Panificación
Pastelería	Pastelería	* Asistencia en pastelería * Pastelería
Servicio de Bar	Servicio de Bar	* Servicio de bar
Servicio de Piso	Servicio de Piso	* Servicio de Piso
Servicio Integral de Salón.	Servicio Integral de Salon	* Servicio de Salón * Información Turística * Servicio Integral de Salón
Información y recepción en alojamientos turísticos.	Información y recepción en Alojamientos Turísticos	* Recepción en hoteles y alojamientos * Información Turística * Información y recepción en alojamientos turísticos
Francés I	T.T.P. Tiempo Libre, Recreación y Turismo	* Francés en Turismo y Recreación
Inglés I	T.T.P. Tiempo Libre, Recreación y Turismo	* Inglés en Hotelería y turismo

Portugués I	T.T.P. Tiempo Libre, Recreación y Turismo	* Portugués en Turismo y Recreación
Animación y Recreación en Servicios Turísticos	Animación y recreación en Servicios Turísticos	* Animación y Recreación en Servicios Turísticos

ÁREA CALZADO		
Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Aparado de calzados.	Aparado de Calzado	* Aparado de calzados.
Corte textil y de cueros.	Corte Textil y de Cueros	* Corte textil y de Cueros
Modelaje de calzados.	Modelaje de Calzado	* Modelaje de Calzado

ÁREA SERVICIOS DE LIMPIEZA Y ESTÉTICA PERSONAL		
Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Auxiliar de familia especializado en cuidados.	Auxiliar de Familia Especializado en Cuidados	* Asistencia a familia con especialización en cuidados
Servicios domésticos generales.	Servicios Domésticos Generales y Atención y Cuidado de las Personas	* Servicios domésticos generales.
Estética de manos, pies y depilación	Estética de Manos, Pies y Depilación	* Estética de manos, pies y depilación

Peluquería	Peluquería	<ul style="list-style-type: none"> * Cortes Unisex * Peinados * Coloraciones * Permanente y Alisados * Peluquería
Maquillaje integral	Maquillaje Integral	<ul style="list-style-type: none"> * Maquillaje Integral

SEGURIDAD Y SALUD MEDIOAMBIENTAL EN EL TRABAJO

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Prevención de Riesgos Laborales	Prevención de Riesgos laborales.	* Prevención de Riesgos laborales.
	Introducción a la Salud y el trabajo	* Introducción a la Salud y el trabajo
	Los contaminantes químicos y biológicos	* Los contaminantes químicos y biológicos
	Las condiciones psicosociales y ergonómicas en el trabajo	* Las condiciones psicosociales y ergonómicas en el trabajo
	Las condiciones del medio ambiente físico del trabajo	* Las condiciones del medio ambiente físico del trabajo
	Los riesgos del trabajo	* Los riesgos del trabajo
	La contaminación del medio ambiente	* La contaminación del medio ambiente
	La salud y el trabajo desde la perspectiva de los trabajadores	* La salud y el trabajo desde la perspectiva de los trabajadores
	Movimiento mecánico de cargas	* Movimiento mecánico de cargas
	Demoliciones	* Demoliciones

	Herramientas metodológicas para el análisis de las CyMAT	* Herramientas metodológicas para el análisis de las CyMAT
	Las condiciones de seguridad y el uso de la tecnología	* Las condiciones de seguridad y el uso de la tecnología
	Trabajo en altura	* Trabajo en altura
	Condiciones de trabajo y salud de las mujeres	* Condiciones de trabajo y salud de las mujeres

ÁREA AGROPECUARIA, AGROINDUSTRIA Y ACTIVIDADES EXTRACTIVAS

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Producción de conejos	Producción de Conejos	* Cría, reproducción y faenado de conejos * Producción de Conejos
Cultivos en invernadero	Cultivos en Invernaderos	* Asistencia en Cultivos en Invernaderos * Cultivo en Invernaderos

ÁREA PRODUCCIÓN ARTESANAL Y MANUFACTURAS

Perfiles Técnico-profesionales	Diseño Curricular	Certificaciones
Cerámica Alfarera	Cerámica Alfarera	* Cerámica Alfarera
Cestería	Cestería	* Cestería
Pintura Decorativa	Pintura Decorativa	* Pintura decorativa

ANEXO II – MODALIDADES DE CERTIFICACIÓN

ÁREA ADMINISTRACIÓN, COMERCIO Y MICROEMPRESARIADOS

Diseño Curricular: AUXILIAR EN ADMINISTRACION Y ESTADÍSTICAS DE LA SALUD		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Asistencia Administrativa de Servicios de Salud 190 hs.	Contextualización del campo profesional 50 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Prestación de servicios de salud 70hs.	
	Procesos administrativos institucionales 70 hs.	
Certificación completa: Asistencia en gestión de Servicios de Salud 430 hs.	Estadística aplicada a los servicios de salud 120 hs.	Es requisito contar con la certificación parcial: Asistencia Administrativa de Servicios de Salud Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Gestión y procesamiento de la información sanitaria 120 hs.	

Diseño Curricular: GESTIÓN JURÍDICA		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: GESTIÓN JURÍDICA 250 hs.	Recepción y comunicación con clientes 60 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Gestión jurídica 80 hs.	
	Herramientas de administración 30 hs.	
	Documentos y textos jurídicos e informática aplicada a la gestión jurídica 80 hs.	

Diseño Curricular: GESTIÓN DE VENTAS		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: GESTIÓN DE VENTAS 120 hs.	Introducción al Marketing 30 hs.	Requisito previo: ninguno Requisito previo: Módulo Introducción al Marketing
	Técnicas de negociación y ventas 30 hs.	
	Comunicación 30 hs.	

	Herramientas de Administración 30 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
--	---	---

Diseño Curricular: COMERCIALIZACIÓN		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: COMERCIALIZACIÓN 120 hs.	Análisis de mercado 30 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Promoción y publicidad 30 hs.	Requisito previo: Módulo Análisis de mercado
	Gestión de clientes 30 hs.	
	Gestión de ventas 30 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela

Diseño curricular: GESTIÓN DE MICROEMPRESARIADOS		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa. GESTIÓN DE MICROEMPRESARIADOS 150 hs.	El/la Emprendedor/a 20 hs.	Requisito previo: ninguno
	El microemprendimiento 20 hs.	
	La idea de negocio 20 hs.	
	El/la cliente 20 hs.	
	El plan de negocio 30 hs.	
	El plan de Marketing 20 hs.	
	Los costos y el punto de equilibrio 20 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva

Diseño Curricular TELEMARKETING		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa. TELEMARKETING 220 hs.	Introducción al Marketing 40 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Gestión de Ventas 50 hs.	Requisito previo: Módulo Introducción al Marketing
	Información y Comunicación 50 hs.	
	Investigación de mercado 50 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Salud laboral 30 hs.	Requisito previo: Módulo Información y Comunicación

**Diseño Curricular:
ADMINISTRACIÓN CONTABLE**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: Administración contable 210 hs.	Técnicas administrativas, comunicación y archivo 40 hs.	Requisito previo: ninguno
	Técnicas de administración contable, tesorería y fiscales 100 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Informática (Word y Excel) y ofimática 60 hs.	
	Seguridad e higiene en el trabajo 10 hs.	

ÁREA SERVICIOS TURÍSTICOS, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

Diseño Curricular: INFORMACIÓN Y RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Recepción en hoteles y alojamientos 385 hs.	Ámbito de trabajo y rol en la Recepción 20 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Gestión de Reservas 45 hs.	
	Gestión de entrada y salida de huéspedes 60 hs.	
	Comercialización 20hs.	
	Administración 50 hs.	
	Computación básica aplicada al sector HRT 50 hs.	
	Inglés básico y aplicado a la recepción en alojamientos turísticos 50 hs.	
	Formación en ámbitos de trabajo 70 hs.	
	Proyecto Ocupacional 20 hs.	
Certificación parcial: Información Turística 50 hs.	Información Turística 50 hs.	Requisito previo: ninguno
Certificación completa: Información y recepción en alojamientos turísticos 435 hs.	Ámbito de trabajo y rol en la Recepción 20 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Gestión de Reservas 45 hs.	
	Gestión de entrada y salida de huéspedes 60 hs.	
	Comercialización 20hs.	
	Administración 50 hs.	
	Computación básica aplicada al sector HRT 50 hs.	
	Inglés básico y aplicado a la recepción en alojamientos turísticos 50 hs.	
	Formación en ámbitos de trabajo 70 hs.	
	Información Turística 50 hs.	
	Proyecto Ocupacional 20 hs.	

**Diseño Curricular:
SERVICIO INTEGRAL DE SALÓN**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Servicio de Salón 170 hs.	Manipulación y presentación de alimentos y bebidas 60 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Producción de servicios gastronómicos 80 hs.	
	Promoción y venta de servicios gastronómicos 30hs.	
Certificación parcial: Información Turística 50 hs.	Información Turística 50 hs.	Requisito previo: ninguno
Certificación completa: Servicio Integral de Salón 360 hs.	Operación básica de PC 20 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Desarrollo de los servicios en banquetes 60 hs.	
	Proyecto Ocupacional 20 hs.	
	Formación en ámbitos de trabajo 40 hs.	

**Diseño Curricular:
ANIMACION Y RECREACION EN SERVICIOS TURISTICOS**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: Animación y Recreación en Servicios Turísticos 100 hs.	Servicio de animación y recreación en eventos turísticos 70 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Venta de servicios de Animación y Recreación Turística 30hs.	

**Diseño Curricular:
INGLÉS EN HOTELERÍA Y TURISMO**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: Inglés en hotelería y turismo. 72 hs.	Inglés I 72 hs.	Haber aprobado inglés del nivel EGB3 y estar cursando <i>Inglés</i> de primer año de la educación polimodal

**Diseño Curricular:
FRANCÉS EN TURISMO Y RECREACIÓN**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: Francés en turismo y recreación. 96 hs.	Francés I 96 hs.	El requisito para cursar este módulo es ser alumno regular de la Educación Polimodal, haber aprobado el Primer Nivel de Francés Fundamental y estar cursando el Segundo Nivel de Francés Fundamental.

**Diseño Curricular:
PORTUGUÉS EN TURISMO Y RECREACIÓN**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: Portugués en turismo y recreación. 64 hs.	Portugués I 64 hs.	Tener aprobado el EGB3, estar cursando en la Educación Polimodal.

**Diseño Curricular:
SERVICIO DE PISO**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: SERVICIO DE PISO 120 hs.	El servicio de piso 70 hs.	Requisito previo: ninguno
	Computación 20hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Formación para el trabajo en hotelería 30 hs.	Requisito previo: Módulo Servicio de piso y Módulo Computación

**Diseño Curricular
SERVICIO DE BAR**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: SERVICIO DE BAR 100 hs.	Venta de servicios de atención en barra de bar 40 hs.	Requisito previo: ninguno
	Servicio de atención a clientes detrás de las barras 60hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela

**Diseño Curricular:
PANIFICACIÓN**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: Panificación 250 hs.	Unidades de medida 20 hs.	Requisito previo: ninguno
	Seguridad e Higiene en la Industria Panadera. 20 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela

	Selección y manejo de materias primas y productos auxiliares. 20 hs.	Requisitos previos: Módulo Unidades de medida y Módulo Seguridad e Higiene en la industria panadera
	Control del almacén. 20 hs.	Requisitos previos: Módulo Unidades de medida y Módulo Seguridad e Higiene en la industria panadera
	Proceso de elaboración de pan y bollería. 120 hs.	Requisitos previos: Módulo Unidades de medida y Módulo Seguridad e Higiene en la industria panadera
	Formación en ámbitos de trabajo. 50 hs.	Requisito previo: ninguno

Diseño Curricular. PASTELERÍA

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: Asistencia en Pastelería 160 hs.	Seguridad e higiene en la industria de pastelería. 40 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Técnicas básicas utilizadas en pastelería. 120 hs.	Requisito previo: Módulo Seguridad e Higiene en la industria de pastelería
Certificación completa: Pastelería 360 hs.	Elaboración de masas básicas. 100 hs.	Requisito previo: Certificación parcial Asistencia en Pastelería Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Elaboración de cremas, rellenos y cubiertas y técnicas de decoración. 100 hs.	

Diseño Curricular: COCINA PROFESIONAL

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: COCINA BASICA 218 hs.	Módulo1: Área de cocina 15 hs.	Requisito previo: ninguno
	Módulo 2: Aprovisionamiento, almacenamiento y control de existencias. 8 hs	Requisito previo: Modulo 1
	Modulo 3: Nutrición 15 hs.	Requisito previo: Módulos: 1 y 2
	Módulo 4: Bromatología 20 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2 y 3
	Módulo 5: Cortes 15 Hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2 , 3 y 4
	Módulo 6: Preparación en crudo y conservación de vegetales 8 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4 y 5
	Módulo 7: Preparación y conservación en crudo de pescados y mariscos 8 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4 y 5

	Módulo 8: Preparación y conservación en crudo de carnes de res y de aves 8 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4 y 5
	Módulo 9: Fondos y salsas 8 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
	Módulo 10: Elaboración de sopas 8 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
	Módulo 11: Platos elementales sobre bases de hortalizas y legumbres secas 15 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4, 5 y 6
	Módulo 12: Platos elementales con arroz y otros cereales. 15 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4, 5 y 6
	Módulo 13: Platos elementales con masas y pastas. 15 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4 y 5
	Módulo 14: Platos elementales con huevos. 10 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4 y 5
	Módulo 15: Platos elementales con pescados y mariscos. 15 hs.	Requisito previo: Módulos: 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 8
	Módulo 16: Platos elementales con carnes, aves y caza. 15 hs.	Requisito previo: Módulo: 1, 2, 3, 4, 5 y 8
	Módulo 17: Seguridad y salud laborales 20 hs.	El Módulo debe ser aprobado en forma consecutiva o paralela
Certificación Completa: COCINA PROFESIONAL 358 hs.	Mod. 18: servicios especiales: buffet, selfservice y otros 15hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Cocina Básica Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Mod. 19: elaboraciones culinarias para servicios especiales 15hs.	
	Mod. 20: cocina nacional y regional 40 hs.	
	Mod. 21: cocina internacional 40 hs.	
	Mod. 22: Marketing Gastronómico 30 hs.	

**Diseño Curricular:
ASISTENCIA DE COCINA**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: Asistencia de cocina. 100 hs.	Aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios 30 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Elaboración culinaria básica 70 hs.	

ÁREA CONSTRUCCIÓN, INSTALACIONES Y SERVICIOS RELACIONADOS

Diseño Curricular: CONSTRUCCIÓN EN ALBAÑILERÍA TRADICIONAL

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Albañilería 345 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Capacidades y competencias de la familia profesional 54 hs.	
	Ejecutar fundaciones, muros en elevación y refuerzos 75 hs.	
	Ejecutar terminaciones 75 hs.	
	Construir cubiertas de losa cerámica o con diversos tipos de chapa 75 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs.	
	Comercializar el propio proceso de trabajo 6 hs.	
Certificación completa: Gestión Comercial del servicio de Albañilería 492 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Albañilería
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Requisito previo: Módulo Gestionar el propio proceso de trabajo
	Gestionar, administrar y comercializar una Pyme 96 hs.	Requisitos previos: Módulo Gestionar el proceso de trabajo y Módulo Comercializar el proceso de trabajo

Diseño Curricular ARMADOR DE ANDAMIOS DE MADERA Y METÁLICOS

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Armado de andamios de madera y metálicos 150 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno. Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Capacidades y competencias de la familia profesional 54 hs.	
	Construir y armar andamios, balancines y silletas 75 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs.	
	Comercializar el propio proceso de trabajo 6 hs.	
Certificación completa: Gestión comercial	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Armado de andamios metálicos y de madera

del servicio de armado de andamios 342 hs.	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Requisito previo: Módulo Gestionar el proceso de trabajo
	Gestionar, administrar y comercializar una Microempresa 96 hs.	Requisito previo: Módulo Comercializar el proceso de trabajo

**Diseño Curricular:
CONSTRUCTOR DE HORMIGÓN ARMADO**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Armado de carpintería de hormigón armado 345 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Capacidades y competencias de la familia profesional 54 hs.	
	Armar y desarmar encofrados y montar andamios 75 hs.	
	Construir armaduras de hierro 75 hs.	
	Hormigonar estructuras 75 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs.	
	Comercializar el propio proceso de trabajo 6 hs.	
Certificación completa: Gestión comercial del servicio de armado de carpintería de hormigón armado 492 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Armado de carpintería de hormigón armado
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Requisito previo: Módulo Gestionar el proceso de trabajo
	Gestionar, administrar y comercializar una Microempresa 96 hs.	Requisito previo: Módulo Comercializar el proceso de trabajo

**Diseño Curricular:
ARMADOR Y MONTADOR DE TABIQUES Y CIELORRASOS DE PLACA DE YESO ROCA**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Armado y montaje de tabiques, revestimientos y cielorrasos de yeso roca 204 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno
	Capacidades y competencias de la familia profesional 54 hs.	
	Ejecución de tabiques, revestimientos y cielorrasos 84 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs.	

	Comercializar el propio proceso de trabajo 6 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
Certificación completa: Gestión comercial del servicio de armado y montaje de tabiques, revestimientos y cielorrasos de yeso roca 351 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Armado y montaje de tabiques, revestimientos y cielorrasos de yeso roca
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Requisito previo: Módulo Gestionar el proceso de trabajo
	Gestionar, administrar y comercializar una Microempresa 96 hs.	Requisito previo: Módulo Comercializar el proceso de trabajo

**Diseño Curricular:
COLOCACIÓN DE REVESTIMIENTO CON BASE HUMEDA**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa	
Certificación parcial: Colocación de revestimientos con base húmeda 540 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno	
	Capacidades y competencias de la familia profesional 54 hs.		
	Preparación y/o verificación de superficies de revestir. 20 hs.		
	Colocación de revestimientos de cerámicos y afines 80 hs.		
	Colocación de revestimientos de mosaicos 80 hs.		
	Colocación de revestimientos alisados de cemento 80 hs.		
	Colocación de revestimientos de materiales pétreos en planchas 80 hs.		
	Colocación de revestimientos de escaleras y/o superficies irregulares 80 hs.		
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs..		Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Comercializar el propio proceso de trabajo 6 hs		
Certificación completa: Gestión comercial del servicio de revestimiento con base húmeda 687 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Colocación de revestimientos con base húmeda	
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Requisito previo: Módulo Gestionar el proceso de trabajo	
	Gestionar, administrar y comercializar una Microempresa 96 hs.	Requisito previo: Módulo Comercializar el proceso de trabajo	

**Diseño Curricular:
CONSTRUCTOR DE CUBIERTAS DE FALDONES INCLINADOS**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Construcción de techos y cubiertas de faldones inclinados 420 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno
	Capacidades y competencias de la familia profesional 54 hs.	
	Ejecutar techos con chapas 60 hs.	
	Montar estructuras metálicas 72 hs.	
	Ejecutar techos con tejas y/o pizarras 84 hs.	
	Construir estructuras de madera 84 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs..	
	Comercializar el propio proceso de trabajo 6 hs	
Certificación completa: Gestión comercial del servicio de construcción de techos y cubiertas de faldones inclinados 567 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Construcción de techos y cubiertas de faldones inclinados
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Requisito previo: Módulo Gestionar el proceso de trabajo
	Gestionar, administrar y comercializar una Microempresa 96 hs.	Requisito previo: Módulo Comercializar el proceso de trabajo

**Diseño Curricular:
PINTURA Y EMPAPELADO**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: Pintura y Empapelado 220 hs.	Gestión de Ventas 30 hs.	Requisito previo: ninguno
	Planificación de Gestión de Recursos 40 hs	
	Pintura y Empapelado 40 hs.	Los Módulos deben ser realizados en forma paralela
	Diseño y Decoración de Ambientes 80 hs.	Requisitos previos: Gestión de Ventas, Planificación de Gestión de Recursos y Pintura y Empapelado
	Higiene y Seguridad en el Trabajo 30 hs.	Los Módulos deben ser realizados en forma paralela

**Diseño Curricular:
CONSTRUCTOR DE INSTALACIONES SANITARIAS DOMICILIARIAS**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Ejecución de instalaciones sanitarias domiciliarias 393 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno
	Capacidades y competencias de la familia profesional 42 hs.	
	Ejecutar la instalación de cañerías 75 hs.	
	Instalar sistema de tanque de reserva y bombeo 60 hs.	
	Ejecutar la instalación de desagües cloacales y pluviales 75 hs.	
	Instalar artefactos sanitarios y grifería 63 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs..	
	Comercializar servicios específicos 6 hs	
	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva	
Certificación completa: Gestión Comercial del servicio de Instalaciones sanitarias domiciliarias 528 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Ejecución de instalaciones sanitarias domiciliarias
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Requisito previo: Módulo Gestionar el proceso de trabajo
	Gestionar, administrar y comercializar una Microempresa 96 hs.	Requisito previo: Módulo Comercializar el proceso de trabajo

**Diseño Curricular:
AUXILIAR TÉCNICO EN SISTEMAS DE TELEFONÍA**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: Asistencia Técnica en Sistemas de Telefonía 768 hs.	Comunicaciones 72 hs.	Requisito previo: ninguno
	Materiales e insumos de telefonía 72 hs	
	Dispositivos, componentes y circuitos analógicos y digitales utilizados en telefonía 96 hs.	
	Sistemas de telefonía 72 hs.	

	Montajes e instalaciones telefónicas 144 hs.	
	Mantenimiento telefónico 144 hs.	
	Gestión, comercialización y emprendimientos 96 hs.	Requisito previo: Modulo Mantenimiento telefónico
	Formación en ambientes de trabajo 72 hs.	Requisito previo: Modulo Gestión, comercialización y emprendimientos

**Diseño Curricular:
CONSTRUCTOR DE INSTALACIONES ELECTRICAS DOMICILIARIAS**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Instalaciones eléctricas domiciliarias 318 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno
	Capacidades y competencias de la familia profesional 60 hs.	
	Tender las canalizaciones de la instalación eléctrica 30 hs.	
	Tender conductores eléctricos 50 hs.	
	Montar componentes eléctricos de la instalación 56 hs.	
	Verifica instalaciones electricas 56 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs..	
	Comercializar el propio proceso de trabajo 6 hs	
Certificación completa: Gestión Comercial del servicio de Instalaciones eléctricas domiciliarias 516 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Instalaciones eléctricas domiciliarias.
	Gestionar la habilitación del suministro eléctrico 51 hs.	Requisito previo: Módulo Gestionar la habilitación del suministro eléctrico
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Requisito previo: Modulo Gestionar el proceso de trabajo
	Gestionar, administrar y comercializar una Microempresa 96 hs.	Requisito previo: Módulo Comercializar el proceso de trabajo

**Diseño Curricular:
INSTALADOR ELECTRICO DE PLANTA**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Instalaciones eléctricas de planta 351 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno
	Capacidades y competencias de la familia profesional 60 hs.	

	Tender las canalizaciones de la instalación eléctrica 30 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Instalar circuitos monofásicos y trifásicos 69.hs.	
	Montar tableros eléctricos 75 hs.	
	Instalar maquinas y equipos eléctricos 72 hs.	
	Realizar mantenimiento preventivo y predictivo 57 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs..	
	Comercializar el propio proceso de trabajo 6 hs	
Certificación completa: Gestión comercial del servicio de instalaciones eléctricas de planta 579 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 39 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Instalaciones eléctricas de planta
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Requisito previo: Módulo Gestionar el proceso de trabajo
	Gestionar, administrar y comercializar una Microempresa 96 hs.	Requisito previo: Módulo Comercializar el proceso de trabajo

Diseño Curricular: CONSTRUCTOR DE CARPINTERÍA DE OBRA FINA

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Carpintería de Obra Fina 294 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Capacidades y competencias de la familia profesional 36 hs.	
	Ejecutar Terminaciones en Madera 96 hs.	
	Ejecutar pisos en madera 96 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs.	
	Comercializar servicios específicos 6 hs.	
Certificación completa: Gestión Comercial del Servicio de Carpintería de Obra Fina 441 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Carpintería de Obra Fina
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Gestionar, administrar y comercializar una Microempresa 96 hs.	

**Diseño Curricular:
CONSTRUCTOR DE INSTALACIONES DOMICILIARA DE GAS**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Instalaciones domiciliarias de Gas 279 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Capacidades y competencias de la familia profesional 42 hs.	
	Instalar cañerías de instalaciones domiciliarias de gas 30 hs.	
	Instalar ventilaciones 42 hs.	
	Instalar artefactos 48 hs.	
	Habilitar instalaciones domiciliarias de gas 51 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs.	
	Comercializar servicios específicos 6 hs.	
Certificación completa: Gestión Comercial del Servicio de Instalaciones Domiciliarias de Gas 477 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Instalaciones domiciliarias de Gas Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Gestionar la Habilitación del Suministro de Gas 51 hs.	
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	
	Gestionar, administrar y comercializar una Pyme 96 hs.	

**Diseño Curricular:
INSTALADOR Y REPARADOR DE REDES DE GAS**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Instalación de redes de gas 201 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Capacidades y competencias de la familia profesional 42 hs.	
	Instalar cañerías de polietileno o metálicas para distribución 33 hs.	
	Realizar servicio a domicilio 33 hs.	
	Instalar planta de regulación 33 hs.	
	Reparar fuga en cañerías de baja presión 39 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs.	

	Comercializar servicios específicos 6 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
Certificación completa: Gestión Comercial del Servicio de Redes de Gas 297 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Instalación de Redes de Gas
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva

**Diseño Curricular:
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE AIRE ACONDICIONADO**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa Mantenimiento de Equipos de Aire Acondicionado 428 hs.	Mantenimiento preventivo de sistemas de aire acondicionado 60 hs.	Requisito previo: ninguno
	Mantenimiento Correctivo de Sistemas de aire acondicionado 150 hs.	
	Verificación y puesta a punto de Sistemas de Aire Acondicionado 150 hs.	
	Optimización de Instalaciones de Aire Acondicionado 68 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva

ÁREA MADERA

Diseño Curricular: EBANISTERIA

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Asistencia en Ebanistería 220 hs.	Croquis y Planos de Carpintería y Mueble 60 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Marcado y Trazado de Carpintería y Mueble 40 hs	
	Mecanizado de Elementos de madera y tableros 120 hs.	
Certificación completa: Ebanistería 420 hs.	Ensamblado y Montaje de Muebles Conformados en base a tableros 40 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Asistencia en Ebanistería Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o en paralelo
	Ensamblado y Montaje de Muebles de Madera Maciza 70 hs.	
	Composiciones de Chapa y Marquetería 60 hs.	
	Presupuesto y Gestión de Compras 30	

Diseño Curricular: CONSTRUCCIÓN E INSTALACIÓN DE TECHOS DE MADERA

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Asistencia en Construcción de techos de Madera 140 hs.	Proyectos de Instalación de Techos con Estructura de Madera 50 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Tratamiento de Protección de Maderas 30 hs	
	Mecanizado de Piezas de Madera 60 hs.	
Certificación completa: Construcción e Instalación de Techos de Madera 290 hs.	Ensamblado y Montaje de Estructuras de Techo de Madera 60 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Asistencia de Construcción de techos de Madera Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o en paralelo
	Montaje de Cubiertas y Accesorios para Techos de Madera 60 hs.	
	Elaboración de Presupuestos y Gestión de Compras 30 hs.	

**Diseño Curricular:
INSTALACIÓN DE MADERA**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: Instalación de Madera 180 hs.	Proyecto de Instalación de Mobiliario Fijo 50 hs.	Requisito previo: ninguno
	Instalación de Mobiliario Fijo 90 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Control y terminación en Instalaciones de Mobiliario Fijo 40 hs.	

**Diseño Curricular:
ASERRADO DE MADERA (en rollos)**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: Aserrado de Madera 300 hs.	Recepción y clasificación y preparación de rollizos en parque 100 hs.	Requisito previo: ninguno
	Aserrado de Madera 200 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva

**Diseño Curricular:
MECANIZADO DE MADERA**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Asistencia de mantenimiento de Maquinas y Equipos de taller 100 hs	Ajuste de Máquinas y Equipos de Taller 100 hs.	Requisito previo: Ninguna
Certificación parcial: Asistencia de mantenimiento de Maquinas y Equipos Industriales 120 hs.	Ajuste de Máquinas y Equipos Industriales 120 hs.	Requisito previo: Ninguna
Certificación Completa: Mecanizado de Madera 350 hs.	Mecanizado de Maderas 130 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Asistencia de mantenimiento de Maquinas y Equipos de taller y Certificación parcial: Asistencia de mantenimiento de Maquinas y Equipos Industriales

**Diseño Curricular:
ACABADO DE MADERA**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: Preparación y lustre de madera 210 hs.	Preparación de soportes y productos para terminaciones de madera 60 hs.	Requisito previo: ninguno
	Aplicación de productos para terminaciones de madera 150 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
Certificación Completa Acabado de Madera 360 hs.	Aplicación de terminaciones especiales y decorativas 150 hs.	Requisito previo: Certificación Parcial: Acabado de Madera básico

**Diseño Curricular:
RESTAURACIÓN DE MUEBLES DE ESTILO**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Asistencia en restauración de muebles de estilo 90 hs.	Muebles de Estilo: Historia y Diseño 20 hs.	Requisito previo: ninguno
	Representación Gráfica 40 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Restauración de la Madera. Tratamientos de curado, remoción de restos y conservación 30 hs.	
Certificación completa: Restauración de Muebles de Estilo 380 hs.	Configuración de Maderas para muebles de la Época 40 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Asistencia en Restauración de muebles de estilo
	El Ensamblado y Fijación del mueble, detalles de terminación. 60 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva
	Aplicación de Productos para Terminaciones de Madera 100 hs.	
	Tapicería de Muebles 60 hs.	
	Comercialización de Productos y Servicios de Restauración 30 hs.	

ÁREA METALMECÁNICA, INSTALACIONES Y SERVICIOS RELACIONADOS

Diseño Curricular: SOLDADOR POR ARCO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Soldadura por arco en la construcción 177 hs.	Capacidades y competencias del campo de la construcción 45 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Capacidades generales de la familia profesional 12 hs.	
	Ejecutar soldadura por arco 42 hs.	
	Gestionar el propio proceso de trabajo 15 hs.	
	Comercializar el propio proceso de trabajo 6 hs.	
Certificación Completa: Gestión Comercial del servicio de soldadura en la construcción 267 hs.	Gestionar el proceso de trabajo 36 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Soldadura por arco en la construcción Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Comercializar el proceso de trabajo 15 hs.	
	Gestionar, administrar y comercializar una microempresa 96 hs.	

Diseño Curricular. SOLDADURA ELÉCTRICA		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación parcial: Soldadura por arco 210 hs.	Soldadura de chapas y perfiles con electrodos revestidos 120 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Soldadura de estructuras metálicas con electrodos revestidos 90 hs.	
Certificación completa: Soldadura eléctrica 300 hs.	Soldadura semi automática mig mag 90 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Soldadura por arco

Diseño Curricular: SOLDADURA OXIACETILÉNICA		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa 1: Soldadura Oxiacetilénica Manual	Soldadura de chapas y perfiles con soldadura oxiacetilénica 90 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Corte de metales por arco plasma y oxicorte manual. 40 hs.	

	Soldadura oxiacetilénica de conductos de tuberías de aceros al carbono 90 hs.	Requisito previo: Módulos 1 y 2. Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Uniones heterogéneas por oxigas. 40 hs.	
Certificación completa 2: Soldadura Oxiacetilénica Automática 300 hs.	Corte de metales por arco plasma y oxicorte automático 40 hs.	Requisito previo: Certificación Completa 1 (Soldadura Oxiacetilénica Manual)

**Diseño Curricular:
CONSTRUCCIÓN DE PIEZAS METÁLICAS SOLDADAS**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: Construcción de Piezas Metálicas Soldadas 340 hs.	Ambientarse al taller y construir una ménsula 52 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Construcción de un juego de asador 35 hs.	
	Construcción de una parrilla 40 hs.	
	Construcción de un banco de patio 45 hs.	
	Construcción de columnas para puertas de rejas 43 hs.	
	Construcción de rejas y verjas 85 hs.	
	Formación en ámbitos de trabajo 40 hs.	

**Diseño Curricular:
TORNERÍA Y FRESADO**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: Tornería con máquinas convencionales 280 hs.	Proceso de mecanizado de las piezas a fabricar 60 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Preparación y ajuste de máquinas para el mecanizado 40 hs.	
	Mecanización de piezas con máquinas herramienta convencionales 160 hs.	
	Control de calidad del producto fabricado 20 hs.	
Certificación completa: Tornería y fresado 400hs.	Mecanización de piezas con máquinas herramienta especializadas 120 hs.	Requisito previo: Certificación parcial: Tornería con máquinas convencionales.

**Diseño Curricular:
TORNERÍA POR CONTROL NUMERICO COMPUTARIZADO**

Certificación Parcial: Tornería con máquinas convencionales de CNC (630 hs)	Proceso de mecanizado con máquinas de CNC 80 hs	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Programación convencional y avanzada 150 hs	
	Programación asistida por ordenador 200 hs	
	Preparación y mecanización con máquinas convencionales de CNC 200 hs	
Certificación Completa: Tornería por control numérico computarizado (800 hs.)	Preparación y mecanización con maquinas especiales de CNC 170 hs	Requisito previo: Certificación Parcial: Auxiliar en tornería con CNC

ÁREA AUTOMOTRIZ Y SERVICIOS RELACIONADOS

Diseño Curricular: ALINEACIÓN Y BALANCEO		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: ALINEACIÓN Y BALANCEO 160 HS.	Alineación en el automóvil 55 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Balanceo de las cubiertas en el automóvil 55 hs.	
	Condiciones de trabajo, 20 hs.	
	Comercialización de los propios servicios 30 hs.	

Diseño Curricular: AUXILIAR EN MANTENIMIENTO DE MOTORES DIESEL		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: ASISTENCIA EN MANTENIMIENTO DE MOTORES DIESEL 504 hs.	Fundamentos de Matemática y Física 48 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos deben ser realizados en forma paralela
	Metales y sus propiedades 48 hs.	
	Informática 72 hs.	
	Motores Diesel 120 hs.	Requisito previo: Fundamentos de matemática y física Metales y sus propiedades Informática
	Medición y puesta a punto 24 hs.	
	Sistemas de lubricación y refrigeración 48 hs.	Los Módulos deben ser realizados en forma paralela
	Gestión del mantenimiento 24 hs.	
	Verificaciones y Mantenimiento de motores Diesel 72 hs.	Requisito previo: Motores Diesel Medición y Puesta a punto Sistemas de lubricación y refrigeración
	Verificaciones y Mantenimiento de Sistemas de lubricación y refrigeración 48 hs.	
		Los Módulos deben ser realizados en forma paralela

Diseño Curricular: AUXILIAR EN MANTENIMIENTO DE MOTORES NAFTEROS		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: ASISTENCIA EN MANTENIMIENTO	Fundamentos de Matemática y Física 48 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Metales y sus propiedades 48 hs.	

MANTENIMIENTO DE MOTORES NAFTEROS 480 hs.	Informática 72 hs.	Los Módulos deben ser realizados en forma paralela
	Motores nafteros 96 hs.	Fundamentos de matemática y física Metales y sus propiedades Informática
	Medición y puesta a punto 24 hs.	
	Sistemas de lubricación y refrigeración 48 hs.	Los Módulos deben ser realizados en forma paralela
	Gestión del mantenimiento 24 hs.	Motores nafteros Medición y Puesta a punto Sistemas de lubricación y refrigeración
	Verificaciones y Mantenimiento de motores nafteros 72 hs.	
	Verificaciones y Mantenimiento de Sistemas de lubricación y refrigeración 48 hs.	

**Diseño Curricular:
COLORIMETRÍA DE AUTOMÓVILES**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: COLORIMETRÍA DE AUTOMÓVILES 120 hs.	Sistemas de obtención de colores 20 hs.	Requisitos previos: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela.
	Informática aplicada a la colorimetría 30 hs.	
	Métodos de aplicación de la pintura 30 hs.	
	Higiene y seguridad 10 hs.	
	Comercialización del propio servicio 30 hs.	

**Diseño Curricular:
PINTURA DE CARROCERÍAS**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: PINTURA DE CARROCERÍAS 180 hs.	Preparación y pintura de la carrocería 120 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Condiciones de seguridad y medio ambiente 30 hs.	
	Comercialización del propio servicio 30 hs.	

**Diseño Curricular:
REPARACIÓN DE CARROCERÍAS**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: REPARACIÓN DE CARROCERÍAS 280 hs.	Estructura del Vehículo y su Composición General 40 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva.
	Reparación de carrocerías 80 hs.	
	Diversos tipos de soldadura 100 hs.	
	Condiciones de seguridad y medio ambiente 30 hs.	
	Comercialización del propio servicio 30 hs.	

**Diseño Curricular:
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE GNC**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: Instalación y habilitación de equipos de GNC 100 hs.	Instalación, reinstalación y mantenimiento de equipos de GNC 60 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Habilitación, certificación y control de los equipos de GNC 40 hs.	
Certificación completa: Instalación y Mantenimiento de equipos de GNC 210 hs.	Conversión a GNC en vehículos (Diesel o nafteros: carburación/inyección) 80 hs.	Requisito previo: Certif. Parcial: Instalación y habilitación de equipos de GNC Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo 30 hs.	

ÁREA GRÁFICA

IMPRESIÓN EN OFFSET		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: IMPRESIÓN EN OFFSET 440 hs.	Materiales para la impresión en offset 50 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva.
	Preparación para la impresión 100 hs.	
	Impresión en offset 200 hs.	
	Mantenimiento preventivo y salud laboral 90 hs.	El Módulo puede ser realizado en forma consecutiva o paralela al resto.

ÁREA TEXTIL

Diseño Curricular: COSTURA INDUSTRIAL		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: COSTURA INDUSTRIAL 240 hs.	La máquina de coser: tipos y utilidades 20 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Preparación de máquinas y de accesorios 60 hs.	
	Realización de las partes de la prenda 80 hs.	
	Confección de la prenda: montaje y terminación 80 hs.	

Diseño Curricular: TEJIDO EN TELAR		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: TÉCNICAS BÁSICAS DE TEJIDO EN TELAR 230 hs.	Diseño Textil 60hs.	Requisito previo: ninguno Los módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Técnicas de Tintura de Materias Textiles 50 hs.	
	Teoría y Tecnología Textiles 20 hs.	
	Técnicas de Tisaje en Telar Bajo Lizo 100 hs.	

Certificación Parcial: TEJIDO EN TELAR De alfombras 290 hs.	Técnicas de tejido de Alfombras 60 hs	Requisito previo: Certificación parcial TÉCNICAS BÁSICAS DE TEJIDO EN TELAR
Certificación Parcial TEJIDO EN TELAR de Tapices 290 hs.	Técnicas de Tejido de Tapices. 60 hs.	Requisito previo: Certificación parcial TÉCNICAS BÁSICAS DE TEJIDO EN TELAR
Certificación Completa TEJIDO EN TELAR 350 hs.		Requisito previo: Certificación parcial TÉCNICAS BÁSICAS DE TEJIDO EN TELAR Certificación Parcial: Tejido en Telar de Alfombras Certificación Parcial: Tejido en telar de Tapices.

Diseño Curricular.
MOLDERÍA A MEDIDA

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: Confección de Moldes 60 hs.	Patrón Base 20 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralelo
	Patrón Modelo 20 hs.	
	Aplicación de Escala el Patrón Modelo 20 hs.	
Certificación Completa: Moldería a Medida 240 hs.	El Patrón Base a Prototipo e Industrializar el Patrón Modelo 160 hs.	Requisito previo: Asistencia en Moldería
	Patrones Industrializados Utilizando Soportes Informáticos 20 hs.	Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralelo

ÁREA INFORMÁTICA, IMAGEN Y TELECOMUNICACIONES

Diseño Curricular: AUTOCAD		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: AUTOCAD 114 hs.	Introducción al AutoCad. Diseño 2 D 54 hs.	Requisito previo: ninguno
	Diseño 3 D 36 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Comunicación y ventas 24 hs.	El módulo puede ser aprobado en forma consecutiva a los demás

Diseño Curricular: OPERADOR INFORMÁTICO DE OFICINA		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: OPERADOR INFORMÁTICO DE OFICINA 320 hs.	Familiarizándose con la PC 30 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Escribiendo y reutilizándolo para diversos lectores 50 hs.	Requisito previo: Familiarizándose con la PC
	Calculando con la PC 80 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Integrando imágenes, números y texto 80 hs.	Requisito previo: Calculando con la PC
	Comunicándose por medio del correo electrónico 25 hs.	Requisito previo: Escribiendo y realizándolo para diversos lectores
	Buscando información en el ciberespacio 30 hs.	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Agendando con la PC 25 hs.	Requisito previo: Comunicándose por medio del correo electrónico

Diseño Curricular: DISEÑO DE PÁGINA WEB		
Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: DISEÑO DE PÁGINA WEB 100 hs.	Diseño web 20 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Macromedia dreamweaver 20 hs.	Requisito previo: Diseño web
	Macromedia fireworks 15hs	Los Módulos deben ser aprobados en forma consecutiva o paralela
	Macromedia flash 15 hs.	

	Comunicación y ventas 30 hs.	Requisitos previos: Diseño web, Macromedia dreamweaver, Macromedia fireworks, Macromedia flash
--	--	--

**Diseño Curricular:
DISEÑO GRÁFICO ASISTIDO POR PC**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: DISEÑO GRÁFICO ASISTIDO POR PC 160 hs.	Dibujo e ilustración vectorial 35 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Isologotipos e imagen empresarial 25 hs.	Requisito previo: Dibujo e ilustración vectorial
	Fotocomposición 25 hs.	Requisito previo: Isologotipos e imagen empresarial
	Diseño Publicitario 25 hs.	Requisitos previos: Dibujo e ilustración vectorial, Isologotipos e imagen empresarial y Fotocomposición
	Diseño Editorial 20 hs.	
	Comunicación y ventas 30 hs.	Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralela Requisitos previos: Dibujo e ilustración vectorial, Isologotipos e imagen empresarial, Fotocomposición, Dibujo publicitario

**Diseño Curricular:
PROGRAMACIÓN LÓGICA DE CONTROLADORES**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: PROGRAMACIÓN LÓGICA DE CONTROLADORES 90 hs.	Programación PLC 60 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Comunicación y ventas 30 hs.	Requisito previo: Programación PLC

**Diseño Curricular
ARMADO Y REPARACIÓN DE PC**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: ARMADO Y REPARACIÓN DE PC 120 hs.	Reparación de PC 60 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Armado de PC 30 hs.	Requisito previo: Reparación de PC
	Comunicación y ventas 30 hs.	El Módulo puede ser realizado en forma consecutiva o paralela

ÁREA CALZADO

Diseño Curricular: APARADO DE CALZADO

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: APARADO DE CALZADO 180 hs.	Materiales de unión en la confección en cuero, Ante y Napa 40 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Preparado, ensamblado y moldeado de piezas 60 hs.	Requisito previo: Materiales de unión en la confección en cuero
	Unión de piezas con costura. 60 hs.	Requisito previo: Preparado, ensamblado y moldeado de piezas
	Higiene y seguridad en las industrias de la piel y el cuero 20 hs.	El Módulo puede ser realizado en forma consecutiva o paralela

Diseño Curricular: CORTE TEXTIL Y DE CUEROS

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: CORTE TEXTIL Y DE CUEROS 120 hs.	Materiales y procesos 40 hs.	Requisito previo: Ninguna
	Técnicas de corte 60 hs.	Requisito previo: Materiales y procesos
	Higiene y seguridad en las industrias de la piel y el cuero 20 hs.	El Módulo puede ser realizado en forma consecutiva o paralela

Diseño Curricular: MODELAJE DE CALZADO

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: MODELAJE DE CALZADO 280 hs.	Materiales para el calzado 60 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Procesos productivos del Calzado 60 hs.	
	Patronaje del Calzado 70 hs.	Los módulos pueden ser realizados en forma paralela
	Escalado de patrones y proyecto de Troqueles 60 hs.	Requisitos previos: Materiales para el calzado, Proceso productivos del calzado. Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralela.
	Higiene y seguridad en las industrias de la piel y el cuero 30 hs.	Requisitos previos: Materiales para el calzado, Procesos productivos del calzado, Patronaje del calzado El Módulo puede ser realizado en forma consecutiva o paralela

ÁREA SERVICIOS DE LIMPIEZA Y ESTÉTICA PERSONAL

Diseño Curricular: AUXILIAR DE FAMILIAS CON ESPECIALIZACIÓN EN CUIDADOS

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: ASISTENCIA A FAMILIAS CON ESPECIALIZACIÓN EN CUIDADOS 250 hs.	Contextualización del campo profesional 30 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Cuidados de la salud 50 hs.	Requisito previo: Contextualización del campo profesional Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralela
	Socialización y recreación 50 hs.	
	Gestión domiciliaria 20 hs.	Requisito previo: Cuidados de la Salud Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralela
	Nutrición, dietética y alimentación 50 hs.	
	Higiene y confort 50 hs.	

Diseño Curricular: SERVICIOS DOMÉSTICOS GENERALES Y ATENCIÓN Y CUIDADO DE LAS PERSONAS

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación completa: SERVICIOS DOMÉSTICOS GENERALES 140 hs.	Interacción con el Contexto Productivo 30 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralela
	Prestación de Servicios de Limpieza 30 hs.	
	Prestación de Servicios de Cocina 30 hs.	
	Producción de Servicios de Atención a Terceros 25 hs.	Requisitos previos: Interacción con el contexto productivo, Prestación de servicios de limpieza y prestación de servicios de cocina
	Prácticas 25 hs.	El Módulo puede ser realizado en forma paralela al resto

Diseño Curricular: ESTÉTICA DE MANOS, PIES Y DEPILACIÓN

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: Estética de Manos, Pies y Depilación 140 hs.	Depilación 40 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralelo
	Belleza de Manos y Pies 40 hs.	
	Seguridad y Salud en Cosmética de Manos, Pies y Depilación 30 hs.	
	Comercialización y Trato con el Cliente 30 hs.	

**Diseño Curricular:
MAQUILLAJE INTEGRAL**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: Maquillaje Integral 130 hs.	Maquillaje Social 40 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralelo
	Maquillaje Fantasía 40 hs.	
	Seguridad y Salud en Maquillaje 20 hs.	
	Comercialización y Trato con el Cliente 30 hs.	

**Diseño Curricular:
PELUQUERÍA**

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: Cortes Unisex. 160 hs	Tratamientos capilares. 30 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Cortes Unisex. 100 hs.	Requisito previo: Tratamientos Capilares.
	Comercialización y trato con clientes. 30 hs.	Requisito previo: Tratamientos Capilares y Corte Unisex.
Certificación Parcial: Peinados. 110 hs.	Tratamientos capilares. 30 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Peinados. 50 hs.	Requisito previo: Tratamientos Capilares.
	Comercialización y trato con clientes. 30 hs.	Requisito previo: Tratamientos Capilares y Peinados.
Certificación Parcial: Coloraciones. 110 hs.	Tratamientos capilares. 30 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Coloraciones y Decoloraciones. 50 hs.	Requisito previo: Tratamientos Capilares.
	Comercialización y trato con clientes. 30 hs.	Requisito previo: Tratamientos Capilares y Coloraciones y Decoloraciones.
Certificación Parcial: Permanentes y alisados. 110 hs.	Tratamientos capilares. 30 hs.	Requisito previo: Ninguno
	Permanentes y alisados. 50 hs.	Requisito previo: Tratamientos Capilares.
	Comercialización y trato con clientes. 30 hs.	Requisito previo: Tratamientos Capilares y Permanentes y alisados.
Certificación Completa: Peluquería. 310 hs.	Tratamientos capilares. 30 hs.	Requisito previo: ninguno Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralelo. Para cursar los módulos 2, 3, 4, 5 y 6, es necesario tener aprobado el módulo: Tratamientos Capilares.
	Cortes Unisex. 100 hs.	
	Peinados. 50 hs.	
	Coloraciones y Decoloraciones. 50 hs.	
	Permanentes y alisados. 50 hs.	
	Comercialización y trato con clientes. 30 hs.	

ÁREA PRODUCCIÓN ARTESANAL Y MANUFACTURAS

Diseño Curricular: CERÁMICA ALFARERA

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: Cerámica Alfarera 300 hs.	Técnicas de Representación Gráfica y Comercialización Básica 80 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva
	Técnicas de Amasado, Modelado y uso de Moldes 80 hs.	
	Técnicas de Pintura y Esmalte sobre Cerámica 80 hs.	
	Técnicas de Cocción en Diferentes Hornos Cerámicos 60 hs.	

Diseño Curricular: PINTURA DECORATIVA

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: Pintura Decorativa 200 hs.	Preparación de Superficies 90 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos deben ser realizados en forma consecutiva
	Técnicas de Pintura Decorativa 110 hs.	

Diseño Curricular: CESTERÍA

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Completa: Cestería 320 hs.	Diseño de Objetos de Fibra Vegetal 50 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos deben ser realizados en forma consecutiva
	Selección de Materias Primas 30 hs.	
	Técnicas de Elaboración de Objetos de Fibras Vegetales 210 hs.	
	Comercialización de Productos de Cestería 30 hs.	

ÁREA AGROPECUARIA, AGROINDUSTRIA Y ACTIVIDADES EXTRACTIVAS

Diseño Curricular: PRODUCCIÓN DE CONEJOS

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: Cría, reproducción y faenado de conejos 115 hs.	Fisiología y anatomía de los conejos. Especies, variedades y mutaciones de conejos para carne 20 hs.	Requisito previo: Ninguno Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralelo
	Reproducción de conejos 25 hs.	
	Alimentación de conejos 25 hs.	
	Enfermedades y Manejo sanitario de conejos e instalaciones 25 hs.	
	Faenado y despique 20 hs.	
Certificación Completa: Producción de Conejos 200 hs.	Formulación de proyecto de cría y reproducción de conejos para carne 20 hs.	Requisito previo: Cría, reproducción y faenado de conejos Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralelo
	Instalaciones para la producción de conejos para carne 20 hs.	
	Condiciones climáticas 15 hs.	
	Administración del criadero 30 hs.	

Diseño Curricular: CULTIVOS EN INVERNADERO

Certificación	Módulos y carga horaria	Requisitos de Aprobación previa
Certificación Parcial: Asistencia en Cultivos en Invernaderos 155 hs.	Características Fisiológicas - Biológicas de las Hortalizas 15 hs.	Ninguno Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralela
	Preparación de Suelos y Sustratos 20 hs.	
	Control de Condiciones Climáticas 30 hs.	
	Detección, Prevención y Control de Plagas y Enfermedades 30 hs.	
	Siembra de Hortalizas 30 hs.	
	Labores Culturales o de Mantenimiento 15 hs.	
	Cosecha, Acopio, Empaque y Transportación de Hortalizas 15 hs.	
Certificación Completa: Cultivos en Invernadero 220 hs.	Formulación del Proyecto de Cultivo Hortícola en Invernadero 35 hs.	Requisito: Asistencia en Cultivos en Invernaderos Los Módulos pueden ser realizados en forma consecutiva o paralelo
	Administración del Invernadero 30 hs.	

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

ANEXO 5

Proyecto de Convenio Marco, suscripto entre el Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo y la Unión Industrial de Córdoba por el cual se acuerda la creación de un programa de Capacitación y Práctica Laboral, estableciendo las bases para la ejecución y desarrollo del mismo.

BORRADORCONVENIO MARCO
ENTRE EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO
Y LA UNIÓN INDUSTRIAL DE CÓRDOBA

Entre el CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO, en adelante "CONSEJO PROVINCIAL", integrado por el MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO y por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN de la Provincia de Córdoba, representado por los Sres. Ministros, Cra. Adriana Mónica NAZARIO y Dr. Eduardo MUNDET, con domicilio ende la Ciudad de Córdoba, y la UNIÓN INDUSTRIAL DE CÓRDOBA, en adelante "UNIÓN INDUSTRIAL", representada en este acto por el Sr. Presidente....., con domicilio en Chacabuco 187, 7º Piso de la Ciudad de Córdoba, y

CONSIDERANDO:

Que el "CONSEJO PROVINCIAL" tiene entre sus objetivos coordinar las políticas públicas provinciales en materia de educación técnica y trabajo, en todas sus facetas de formación, capacitación profesional, asistencia técnica y vinculación, respaldadas en los programas, instituciones y recursos que ambos Ministerios provinciales, Educación y Producción y Trabajo, conducen y disponen, y que se administran desde distintas áreas de los citados Ministerios,

Que el "CONSEJO PROVINCIAL" coordina el Programa de Mejora Continua de la Calidad de la Educación Técnica Profesional, que se desarrolla en el marco de la Ley de Educación Técnica y que tiene entre sus objetivos la vinculación de las instituciones de enseñanza y formación técnica (de nivel medio, superior no universitario y de formación profesional) con los sectores productivos y de servicios.

Que particularmente el Ministerio de Producción y Trabajo, a través de la Gerencia de Promoción de Empleo, desarrolla el Programa Provincial de Capacitación para el Empleo por el cual se implementan cursos de capacitación profesional y laboral en distintas áreas disciplinarias y en diferentes ciudades y localidades de la Provincia, a través de los propios Centros de Desarrollo Regional (CEDER) como de otras instituciones capacitadoras inscriptas en el Registro Provincial respectivo.

Que oportunamente la "UNIÓN INDUSTRIAL" en su relacionamiento con la Secretaría de Industria del Ministerio de Producción, ha requerido participar activamente en la conformación de programas de trabajo para la capacitación del personal que desarrolla tareas en las distintas empresas y cámaras empresariales que integran la Unión Industrial de Córdoba.

Que de los análisis y diagnósticos efectuados por las partes se considera de relevancia conformar un espacio de vinculación concreto entre las mismas, mediante la creación de un Programa de Capacitación y Práctica Laboral, que permita el desarrollo de Proyectos de Capacitación y Formación Profesional para los distintos sectores productivos

representados en la institución empresarial, y cuyas particularidades deberán determinarse en protocolos específicos posibles de ser suscriptos tanto a nivel Cámaras como de Empresas asociadas.

POR ELLO:

Las partes mencionadas precedentemente acuerdan celebrar el presente **CONVENIO MARCO** para el desarrollo de un **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRÁCTICA LABORAL**, atendiendo a las siguientes cláusulas:

Cláusula Primera: El presente Convenio tiene por finalidad:

- a) Crear el Programa de Capacitación y Práctica Laboral destinado a personal que actualmente desarrolla tareas, o que eventualmente se pueda incorporar en las distintas empresas que integran o no, las Cámaras empresariales asociadas en la Unión Industrial de Córdoba.
- b) Establecer las bases de colaboración mutua entre el “Consejo Provincial” y la “Unión Industrial” para la ejecución y desarrollo del Programa de Capacitación y Práctica Laboral indicado precedentemente.
- c) Promover la articulación de las acciones que en materia de asistencia técnica, formación y capacitación laboral, creación y sostenimiento del empleo, llevan a cabo las partes convenientes.

Cláusula Segunda: Los Ministerios integrantes del “Consejo Provincial”, sin perjuicio de otras obligaciones que asuman en los protocolos específicos, se comprometen a efectuar los siguientes aportes:

- a) Disponer, en la medida de sus posibilidades, de los equipos técnicos y docentes responsables de los cursos y/o trayectos curriculares de capacitación y práctica laboral que se implementen, como así también de las instalaciones de los Centros educativos y de formación profesional, dependientes de sus jurisdicciones.
- b) Acreditar la realización de las actividades ejecutadas en el marco del Programa, mediante las certificaciones respectivas, las que serán otorgadas en contraprestación del cumplimiento de las obligaciones que le correspondiere a cada asistente o beneficiario del Programa.
- c) Apoyar a través de los distintos Programas de Promoción de Empleo, en la medida de sus posibilidades, a los asistentes que cumplieran con los requisitos que se establezcan en las distintas actividades del Programa, procurando facilitar la inserción laboral y la optimización de los puestos de trabajo.

Cláusula Tercera: La “Unión Industrial” se compromete a:

- a) Promover y difundir entre las cámaras y empresas asociadas, los alcances y beneficios del presente Convenio, a fin de incentivar la creación de nuevos puestos de trabajo, como así también el sostenimiento y mejora de los existentes, a partir de la potencialidad de contar con personal técnico capacitado mediante el Programa objeto del presente.

- b) Promover y difundir la concreción de protocolos específicos entre las cámaras o empresas asociadas y los ámbitos estatales participantes del presente Convenio, para desarrollar proyectos y cursos de capacitación y práctica laboral en las distintas áreas y/o sectores productivos.
- c) Efectuar aportes, en la medida de sus posibilidades, de instalaciones y/o equipos que eventualmente dispusieran, para el desarrollo de las actividades de capacitación y práctica, como así también la provisión de insumos que pueda requerirse con tal finalidad.

Cláusula Cuarta: Las partes se comprometen a trabajar en forma conjunta en el diseño y evaluación de las actividades que se desarrollen en el marco del Programa de Capacitación y Práctica Laboral, las cuales deben ser acordadas mediante la firma de Protocolos Específicos que se firmaran oportunamente entre el “Consejo Provincial” y/o algunas de las dependencias de los Ministerios Provinciales intervinientes y la “Unión Industrial” y/o algunas de las Cámaras y/o Empresas Asociadas.

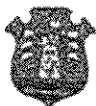
Previa lectura y ratificación de las partes, se firman DOS (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad de Córdoba, a los 4 días del mes de setiembre de 2006.

MODELO DE VINCULACIÓN ENTRE
LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL OCUPACIONAL
Y EL MEDIO PRODUCTIVO

INFORME FINAL

ANEXO 6

Resolución conjunta N° 02/06 de los Ministerios de Producción y Trabajo y Educación, que aprueba el Programa de Formación Calificada en Oficios y en su Anexo I, los lineamientos y principios de la formación ocupacional.



GOBIERNO DE CORDOBA
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN
TÉCNICA Y TRABAJO

CORDOBA, 26 ABR 2006

VISTO:

La Ley Nacional de Educación Técnico-Profesional N° 26.058, lo dispuesto por el Decreto N° 376/05 del Poder Ejecutivo Provincial, la Resolución N° 069/2006 del registro del Ministerio de Producción y Trabajo y el Programa de Formación Calificada en Oficios a ejecutarse en esta jurisdicción provincial a través de la cooperación italiana en nuestro país.

Y CONSIDERANDO:

Que el Programa de Formación Calificada en Oficios tiene como objetivos específicos, entre otros: - actualizar la formación de los docentes y acelerar la incorporación de nuevas tecnologías mediante el equipamiento de los Centros de Formación Profesional, - formar y recalificar en oficios a jóvenes y adultos procurando mejorar su inserción laboral, y - brindar asistencia técnica a micro, pequeñas y medianas empresas.

Que los objetivos perseguidos por el mencionado Programa pueden desarrollarse en el marco de las acciones ejecutadas por este Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo a través de la refuncionalización de los Centros de Desarrollo Regional y los Centros de Educación Media para Adultos componentes de los Centros Integrados y de las Escuelas Técnicas de nivel medio que participen en dicho Programa.

Que, la reestructuración de los mencionados centros de formación profesional contribuirá a la satisfacción de los requerimientos actuales de formación y recalificación en oficios, dirigidos fundamentalmente a jóvenes y adultos en miras al mejoramiento de su potencial de inserción laboral, lo que redundará en beneficio del desarrollo de las localidades del interior provincial en las que se encuentran insertos.

Que, en función de la reestructuración prevista y las acciones a ejecutar en el marco del Programa de Formación Calificada en Oficios, se proyecta brindar asistencia técnica a las micro, pequeñas y medianas empresas a fin de acompañar los procesos de reconversión y recalificación profesional de los jóvenes y adultos con el objeto de insertarlos en el mundo del trabajo.

Que resulta conveniente brindar un encuadramiento a las acciones que se desarrollen a través de la formulación de lineamientos y principios que apunten a diseñar nuevos proyectos y programas que permitan colocar el accionar del gobierno provincial en consonancia con la realidad económica y productiva actual.

Que corresponde en esta instancia definir y determinar los sectores productivos prioritarios de la provincia hacia los cuales estarán direccionados los esfuerzos técnicos y financieros que en el marco del Programa de Formación Calificada en Oficios, se destinen a la jurisdicción de la Provincia de Córdoba.-

Por ello,

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y TRABAJO

RESUELVE:

Artículo 1º.- ESTABLECER que las acciones a ejecutar en el marco del "Programa de Formación Calificada en oficios, orientados a Pymes y MyPes Argentinas" con la Cooperación Italiana se desarrollen en el ámbito de este Consejo y a partir de los lineamientos y principios establecidos en el Anexo I de la presente.

Artículo 2º.- Los sectores productivos y la localización de los Centros de Formación Profesional y Escuelas Técnicas de nivel medio seleccionados para intervenir con el Programa mencionado en el artículo precedente serán los indicados en el Anexo II de esta resolución.



**GOBIERNO DE CORDOBA
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN
TÉCNICA Y TRABAJO**

26 ABR 2006

Artículo 3º.- PROTOCOLÍCESE, comuníquese y archívese.

**RESOLUCIÓN
Nº 002**

002/14/06

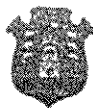
[Firma]
Cra. ADRIANA MONICA NAZARO
Ministro de Producción y Trabajo

[Firma]
R. EDUARDO R. MUNDET
MINISTRO DE EDUCACION



ES COI

[Firma]
ROSA A. GARCIA
COORDINADORA



**GOBIERNO DE CORDOBA
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN
TÉCNICA Y TRABAJO**

ANEXO I:

**LINEAMIENTOS Y PRINCIPIOS DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL EN LA PROVINCIA DE
CÓRDOBA.**

Introducción.

El presente documento de trabajo constituye un organizador de las ideas y lineamientos de acción en relación a la formación para el trabajo, diseñando nuevas iniciativas que permitan colocar al Gobierno de la Provincia de Córdoba en sintonía con la realidad económica y productiva. La actualidad exige que los instrumentos de gobierno en relación al empleo y a la capacitación laboral sean flexibles, dinámicos, integrados a las realidades regionales, abiertos a la comunidad y articulados al sistema productivo.

Por ello se describen en este documento lineamientos políticos, territoriales, institucionales y educativos, que permitan alcanzar aquellos enunciados.

Se pretende entonces sintetizar las ideas rectoras de este proceso orientado a los actores del Gobierno de la Provincia de Córdoba en el debate y ejecución de las mismas. Responde a la necesidad de diseñar una estrategia de formación para el trabajo para propiciar el desarrollo de capacidades humanas en línea con las necesidades y oportunidades del momento, desde la convicción que para enfrentar el fenómeno del desempleo no son suficientes las iniciativas aisladas, sino que se requieren políticas de estado transformadoras, propuestas sistemáticas, viables y contextualizadas en la realidad socioeconómica y laboral.

Producción, Trabajo y Formación para el Trabajo.

Los signos e indicadores de reactivación económica y de fortalecimiento de sus instituciones que Argentina y Córdoba evidencian, requieren de políticas activas en materia de articulación de la Producción, Trabajo y Formación.

Los sectores considerados "de punta" en cuanto a la generación de empleos varían constantemente tanto en la diversidad y localización geográfica, como en el tiempo, lo cual obliga al análisis continuo de la información disponible, para la toma de decisiones en todos los niveles jerárquicos de la Formación Profesional.

En este contexto, una formación profesional flexible, transferible y con alto grado de pertinencia resulta de suma importancia para acompañar el desarrollo de nuevas oportunidades y la reactivación de distintos sectores, convirtiéndose en una herramienta más de inclusión de personas sin empleo en los sectores actualmente dinámicos de la economía, fortaleciendo asimismo la competitividad y la productividad a través de la incorporación de trabajadores calificados en dichos sectores.

La Formación Ocupacional en nuestra Provincia.

En la Provincia, la Formación Profesional es coordinada desde el Ministerio de Producción y Trabajo por la Gerencia de Promoción de Empleo. De dicha área

dependen los 32 (treinta y dos) CEDER (Centros de Desarrollo Regional) que se encuentran diseminados en toda la jurisdicción Provincial.

Los Centros de Desarrollo Regional - CEDER (en el interior provincial) y el Complejo de Capacitación Laboral - COMCAL (en la Capital) son las unidades operativas que ejecutan las acciones desde el Estado, teniendo como objetivo fundamental brindar capacitación orientada a las necesidades reales del mercado laboral, que permitan a los clientes/usuarios una orientación para acceder a empleos estables y/o mantenerse y reconvertirse en el que se encuentren y/o desarrollar actividades de autoempleo o microempresariales, mediante la Oficina de Promoción de Empleo (OPE).

Trabajando sobre datos respecto a la instrucción de la población ocupada, una primer observación es en relación a las personas que podemos considerar *analfabetas y analfabetas funcionales* (sin instrucción y con primario incompleto). Los datos permiten advertir alrededor de un 3% de la población mayor de 15 años analfabeta más un 15% analfabeta funcional; otro grupo es el que tiene un *bajo nivel de instrucción* (incluido por los que tienen primario completo y secundario incompleto) que está por encima del 50% de la población. Un tercer grupo es el que tiene un *nivel de instrucción mayor*, con secundario completo, terciario incompleto y universitario incompleto, que supera el 25% de la población. El grupo restante es el *grupo de profesionales*, universitarios y no universitarios, del orden del 8%.

Se observa, como sucede con las tendencias en el resto del país, un grupo significativo de personas que han desgranado del sistema formal en el nivel medio.

Asimismo, en estos últimos tiempos la provincia hizo frente a la formación de Jefes y Jefas de Hogar a través de programas de capacitación y terminalidad educativa, en conjunto con el Ministerio de Educación de la Provincia.

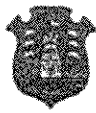
La Provincia de Córdoba, ha llegado a contar con 130.000 beneficiarios del Programa Jefes y Jefas de Hogar.

Frente a esta realidad la provincia ha implementado una política activa a través de una serie de acciones y programas de carácter provincial articuladas con las políticas y acciones orientadas desde el nivel nacional y destinados a la capacitación laboral de la población y a la promoción del empleo.

En este marco la Formación Profesional en la Provincia se ha orientado progresivamente a la demanda existente, dejando atrás paulatinamente un sistema oferta orientado y asumiendo un dinamismo particular.

Vinculación de la formación ocupacional con el desarrollo local.

Las políticas de desarrollo local constituyen una respuesta adecuada a los problemas de desempleo, empobrecimiento, declinación y desestructuración económica y desintegración social. Nadie mejor que los propios actores locales pueden definir y orientar los procesos de desarrollo local, aún cuando en la ejecución de las acciones derivadas requieran de apoyos externos.



GOBIERNO DE CORDOBA
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN
TÉCNICA Y TRABAJO

El desarrollo local no puede definirse de antemano, exige la intervención de los actores locales para su definición, orientación y ejecución. Cada uno aportando sus fortalezas en pos de un objetivo consensuado.

Los CEDER y las Escuelas Técnicas Medias, son, sin duda parte de los actores locales que deben interrelacionarse para el logro de acciones de desarrollo local efectivas, debiendo intervenir activamente en aquellos proyectos que su especificidad requiera.

Asumir este rol implica un cambio organizacional que favorezca la participación de otros actores de la sociedad civil en la definición estratégica de las acciones a desarrollar en cada región. Además, implica asumir nuevas responsabilidades y desarrollar nuevas respuestas que van más allá de la sola realización de acciones de capacitación.

Se pretende dotar a los Centros de Formación Profesional de un modelo de gestión donde participen representantes del Gobierno Provincial y Municipal y de las instituciones y organizaciones sociales representativas, del trabajo, la producción, religiosas, culturales y educativas, articulando su interacción con la sociedad civil, a fin de proponer periódicamente planes de acción consensuados con vistas al desarrollo local de la región.

Contexto y necesidades en el campo de la educación para el trabajo.

El cambio de paradigma económico-productivo explicado por la apertura de las economías nacionales a la competencia internacional y la aparición de nuevas tecnologías informatizadas desencadenó un complejo proceso de reestructuración económica; proceso caracterizado por: a) la inestabilidad y la incertidumbre en los mercados, vinculada al agotamiento del modelo fordista-taylorista, dominante durante la época del modelo de desarrollo estabilizador, y b) un agudo proceso de crisis económica, caracterizado por la insolvencia financiera y la pérdida de competitividad; ha provocado un desajuste de las propuestas de educación técnica y formación profesional concebidas durante el modelo desarrollista en Latinoamérica.

Este desajuste ocurre en un momento crítico en el que los actores sociales en general (Estado, instituciones sociales, organizaciones productivas, sindicatos, etc.) repiensen sus papeles, modos de funcionamiento y organización.

La educación en general y la capacitación para el trabajo en particular no escapan a esta redefinición de las organizaciones y han comenzado el presente siglo con un replanteamiento de su misión social, sus fines, funciones y necesidades de organización.

En el marco de esta tendencias, se plantea la problemática relativa a la falta de relación de la política de educación para el trabajo con los requerimientos y características del sector productivo, ante la cual los gobiernos han puesto en marcha iniciativas diversas con el objetivo de elevar la productividad de los trabajadores y facilitar la movilidad de la fuerza de trabajo en un entorno económico cambiante e inestable, orientándose más bien hacia el incremento de las capacidades laborales de la población y la formación de trabajadores con perfiles ocupacionales funcionales a las demandas empresarias.

Entre las principales características de estas reformas es posible identificar:

- a) una articulación entre educación y mercado de trabajo, tanto en el diseño curricular y la actividad educativa, como en el financiamiento de las instituciones y la contratación de los egresados;
- b) una descentralización de las instancias educativas, con orientación a actividades productivas regionales y a la administración local; c) la incorporación de un enfoque centrado en competencias laborales para el diseño curricular, evaluación y certificación.

Lineamientos orientadores.

Se pueden considerar una serie de lineamientos orientadores en el planteamiento de estrategias de formación para el trabajo acordes a necesidades del contexto actual:

1. Propuestas educativas flexibles y pertinentes, en la medida en que ya no es posible plantear alternativas fuera de los perfiles de trabajo enmarcados en las demandas de las tendencias mundiales en la actualidad.

Ello requiere orientarse al desarrollo de competencias básicas y transferibles para el trabajo y para la vida, integrando dimensiones manuales, intelectuales, actitudinales y axiológicas.

2. Saberes transversales, que brinden herramientas a los ciudadanos para relacionarse con el contexto laboral y crecer en él, que pueden estar presente en gran parte de las ocupaciones, graduables en niveles de formación y actualizables a lo largo de la vida.

3. Estrategias integrales y proyectivas, de manera que sea posible incorporar las características de formación específicas de cada espacio de trabajo y operar en coordinación con otras instancias educativas y organizaciones (gubernamentales, comunitarias, del tercer sector) para contribuir al desarrollo de personas integrales, trascendiendo los solos requerimientos del mercado laboral.

4. Propuestas educativas que atiendan el desarrollo bio-psico-social del trabajador como sujeto de aprendizaje y actor social, propiciando la personalización como proceso antagónico a la masificación y promoviendo el desarrollo de relaciones humanas de colaboración entre sus actores.

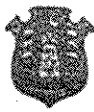
5. Estrategias metodológicas orientadas a promover la participación proactiva del sujeto que aprende en la resolución de problemas diversos para la mejora de su entorno laboral, para el logro de los objetivos productivos, y para su crecimiento personal.

6. En las propuestas de educación para el trabajo se requiere la formación continua de todos los actores involucrados en el proceso, bien sean formadores o gestores y no sólo de los beneficiarios últimos.

En este marco, se podrá abrir el acceso a

- Egresados/as de la EGB.

- Trabajadores/as con diferentes niveles de instrucción formal, a partir de un cierto límite de edad.



GOBIERNO DE CORDOBA
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN
TÉCNICA Y TRABAJO

- Personas con educación polimodal, o estudios secundarios incompletos.

En todos estos casos deberán establecerse mecanismos de admisión y nivelación diseñados por módulo, y se otorgarán las certificaciones correspondientes que acrediten las competencias desarrolladas.

Dimensiones de aprendizaje para el trabajo:

- La *técnica*. Se refiere al desarrollo de competencias laborales que le permiten al sujeto comprender los aspectos operativos y productivos de un trabajo. Se relaciona con la comprensión de procedimientos; con la selección, manejo y mantenimiento de un equipo de trabajo; el lenguaje técnico y la aplicación de operaciones específicas para resolver problemas laborales.
- La *administrativa/organizacional*. Reúne competencias que posibilitan que el sujeto comprenda los componentes organizativos y administrativos de un trabajo: su estructura interna y el papel que cada elemento juega dentro de ella; la relación productiva que existe entre una sección y la organización, con los clientes, los métodos de administración y optimización de los recursos materiales, financieros, informativos y de tiempo; la comprensión y aplicación de políticas y reglamentos existentes en la sección, la promoción de los derechos y obligaciones laborales del trabajador y la utilidad de procedimientos y formatos administrativos propios del mundo laboral.
- La *relacional*. Se trata de competencias necesarias para que el sujeto que aprende pueda establecer relaciones constructivas, de tolerancia, solidaridad y ayuda mutua. Incluye el desarrollo de la autoestima, el manejo positivo de sentimientos y la resolución pacífica de conflictos. Implica además competencias de trabajo colaborativo y de liderazgo con compañeros, superiores, subordinados, clientes y proveedores; también el desarrollo de habilidades de comunicación y de competencias para el establecimiento de contactos laborales y personales.
- La *de resolución de problemas*. Agrupa competencias para que el sujeto pueda identificar problemas ya no tanto técnicos sino en los ámbitos grupal y organizacional del trabajo, contando con herramientas para la solución de los mismos. Esta dimensión incluye también el desarrollo de una ética social y ambiental, incorporando la reflexión sobre el impacto que las alternativas de solución puedan tener en ámbitos donde van a ser aplicadas.

Niveles de trabajo.

La tradición formativa del contexto laboral ha planteado la existencia de diferentes niveles, puestos o grados (aprendiz, oficial, maestro) por los que el sujeto debe ir atravesando en su aprendizaje hasta convertirse en un experto en el área. La propuesta apela a estas prácticas artesanales e industriales y delimita tres puestos o niveles de trabajo con distintos grados de responsabilidad y desempeño, para su participación en los talleres productivos, de servicios o comercialización.

- *Aprendiz.* Este nivel se desarrolla mediante la participación del sujeto en un curso introductorio y a través de contenidos y actividades más sencillas y elementales de la sección de trabajo.
- *Auxiliar.* Los sujetos que ocupan el puesto de auxiliar se responsabilizan de tareas más complejas y con una mayor exigencia organizativa y de resolución de problemas. Este nivel contempla un fuerte acento en el desarrollo de la dimensión técnica en relación con los procesos y recursos existentes en cada área o sección de trabajo.
- *Responsable de área/sección.* Este nivel tiene entre sus objetivos centrales formar en las competencias orientadas a la administración, organización y coordinación de actividades de un área o sección de trabajo, lo cual demanda de procesos formativos vinculados a la toma de decisiones de mayor complejidad y responsabilidad para con el ámbito de trabajo.

Momentos didácticos de formación:

- *De introducción:* su objetivo es promover el ingreso formativo del sujeto a las características del mundo del trabajo en general y a aquellas directamente vinculadas a un área o sección.
- *De formación en el trabajo:* tiene como finalidad el desarrollo del sujeto en organizaciones específicas de trabajo, a partir de la experiencia y las exigencias de la actividad técnica pueden presentar.
- *De planeación y evaluación:* involucra actividades que organizan y permiten establecer juicios de valor sobre resultados del trabajo colectivo y del personal, así como tareas de gestión participativa y de optimización de servicios, procesos y/o productos, orientadas a las instancias tanto productivos como educativos de cada área o sección de trabajo.
- *De competencias para la vida:* el objetivo en este caso reside en la abstracción del conocimiento generado en los momentos anteriores, con un enfoque orientado a procesos metacognitivos sobre los propios procesos formativos y laborales y a saberes, habilidades, actitudes y valores reconstruidos desde la experiencia en contextos de laborales concretos.

El sistema funciona, por lo tanto, a través de la integración de las dimensiones, graduadas de acuerdo a los niveles laborales y articuladas mediante la implementación secuencial de los momentos didácticos en correspondencia con los contenidos seleccionados.

El Modelo de Gestión Transformador.

El Modelo de Gestión queda caracterizado como:

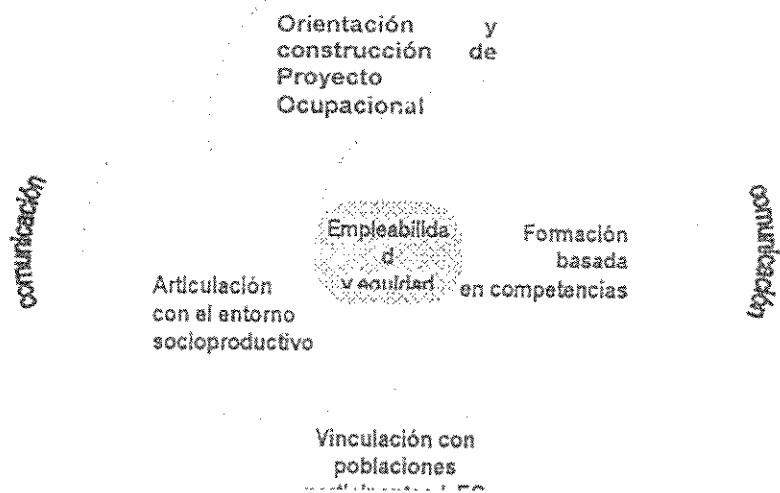
- Flexible



**GOBIERNO DE CORDOBA
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN
TÉCNICA Y TRABAJO**

- Participativo
- Multiactoral
- Interinstitucional
- Con enfoque integrador y sistémico
- Sostenedor de diálogo social

Monitoreo y evaluación



Sistematización y diseminación

DEPARTAMENTO PROTOCOLEZACION

ANEXO 1

LEY.....

DEC.....

RES. 002

FECHA 26/11/06



ES COPIA

[Handwritten signature]



**GOBIERNO DE CORDOBA
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN
TÉCNICA Y TRABAJO**

ANEXO II:

**SECTORES PRODUCTIVOS DE INTERVENCIÓN Y
LOCALIZACIONES DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN.**

En atención a las políticas públicas provinciales de asistencia a los sectores productivos prioritarios oportunamente relevados, y en correspondencia con las acciones que se vienen desarrollando desde el Ejecutivo Provincial, particularmente desde el Ministerio de Producción y Trabajo, se reconocen a las siguientes cinco áreas, como aquellas de importancia para intervenir:

Sectores Productivos:

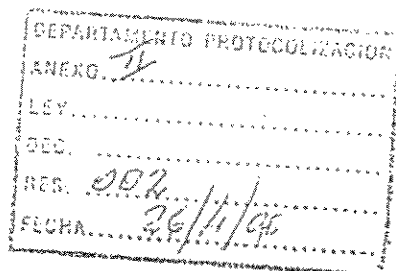
Mecánica automotriz

Metal-mecánica

Madera y Mueble

Energía Eléctrica

Cuero y Calzado.



Del mismo modo y en el contexto del Programa Provincial de Formación Ocupacional descrito en el Anexo I, se han seleccionado los siguientes Centros de Formación, que estratégicamente abarcan la totalidad de los sectores a intervenir como así también alcanzan a cubrir gran parte del territorio provincial:

Localizaciones de los Centros de Formación:

- Río Tercero / Almafuerde:	Ceder Río Tercero	Sector: Metalmecánica
- San Francisco:	Ceder San Francisco/IPEM 50	Sector: Metalmecánica
- Capital:	COMCAL Amadeo Sabattini	Sector: Metalmecánica
- Río Cuarto:	Ceder Río Cuarto	Sector: Madera y mueble
- Villa del Rosario:	Ceder/Ipem 55	Sector: Madera y mueble
- Villa María:	Ceder/Ipem Villa María	Sector: Mecánica autom.
- Villa Giardino:	Ceder Va. Giardino	Sector: Mecánica autom.
- Capital:	COMCAL Amadeo Sabattini	Sector: Cuero y calzado
- Capital:	COMCAL Villa Revol	Sector: Energía Eléctrica



ES COPIA

11/01