

O/U. 124  
R 26

46561



Programa de Desarrollo Comarcal  
"De qué va a vivir Mi Pueblo"  
Ministerio de Industria, Agricultura y  
Ganadería.  
Provincia del Chubut.

**"FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACION  
DE LA ESCUELA DE TRABAJADORES DE  
LA PATAGONIA - EJE  
ENERGÍAS/METALMECÁNICO"  
(Informe Final)**



**CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES**

**Experto responsable: Lic. Diego Andres Rodriguez**

**(Exp. N° 70917201)**

## **Contenidos del Informe:**

**Actividades comprometidas con el CFI y productos esperados. (pag. 3)**

**Descripción de las actividades realizadas y los productos (pág. 4)**

**- Resumen: Actividades en general (pág. 4)**

**- Actividades y productos (pag. 6)**

**- Fuentes consultadas**

**- ANEXOS**

## **Actividades comprometidas**

### **1º - Desarrollar el formato institucional de la Escuela.**

- ◆ Promover y realizar los convenios marco soporte con: empresas, CFP, Municipio/s, Provincia

### **2º - Promover y acompañar el diseño de servicios de la Escuela**

- ◆ Releva mediante entrevistas con informantes clave aspectos laborales contextuales
- ◆ Desarrollar y actualizar los manuales de competencias básicas, adaptando los módulos a las necesidades pedagógicas y laborales-productivas

### **3º - Lanzar la nueva experiencia de capacitación de la Escuela de Trabajadores de la Patagonia**

- ◆ Inaugurar la Escuela con una experiencia marco propia e institucionalizada como Escuela
- ◆ 1º Taller de Capacitación Laboral (ya dentro del Nuevo Marco Institucional)

## Descripción de las actividades realizadas y los productos

### - Resumen: Actividades en general

1. Relevamiento documental y lectura de Planes marco, legislación, acciones realizadas anteriormente, proyectos, informes, estado de los estudios, trabajos de campo, etc. Trabajo muy relevante para realizar posteriormente trabajos de campo serios y entrevistas ricas, sin desgastar los contactos.
2. Reunión de Técnicos de la Comarca, donde pude presentar mi plan de trabajo al resto del equipo, conocer el estado de los otros PPC, avances, experiencias y desafíos. Se coordinaron acciones administrativas y de campo por parte de la Coordinadora General Rosa Gonzalez.
3. Mantuve comunicación con directivos del Consejo de Formación Profesional, para informarme del panorama en cuanto a convenios, su estado, empresas, estado de la currícula, etc.
4. Mantuve comunicación con referentes del vecinalismo local, para obtener un panorama de las necesidades sociales de capacitación no formal para el empleo, sobre todo atendiendo a la problemática juvenil.
5. La información relevada ya de por sí fue muy útil. Se concertó asimismo para esta semana una entrevista de trabajo, para profundizar conocimientos, compartir su experiencia y establecer con seguridad el estado de avance de su anterior proyecto, y no relevar o trabajar repetidamente alguna línea.
6. Reunión con directivos del Consejo de Formación Profesional para el desarrollo de una estrategia para la intervención luego de detectados algunos problemas operativos.
7. Mantuve contacto con representantes de Empresas para evaluar conocimientos, percepciones o caminos posibles.
8. Elaboré un formulario de entrevista a los empresarios detectados anterioridad, que permita captar información cualitativa, para establecer

capacidades, potencialidades, necesidades e intenciones de participación en el proyecto. Para esto coordiné personalmente las actividades de relevamiento. Diseñé indicadores que son relevantes para el proyecto, de manera de profundizar las entrevistas a fin de aprovecharlas al máximo y detectar lo mas fielmente posible las capacidades, inquietudes y necesidades de los productores.

9. Establecí contacto con empresas metalmeccánicas de la zona, y concerté entrevistas en profundidad con los productores.
10. Establecí contactos con un expertos que realizaban relevamiento de oferta educativa para el Programa Mas y Mejor Trabajo, lo que nos permitió cruzar datos que pudieran ser relevantes para ambas iniciativas, mas allá de los diferentes objetivos.
11. Completamos junto a miembros Consejo de Formación Profesional (Ma. José Aizpolea y Delia Ciria) el estudio de la oferta educativa (relevando oferta de colegios e institutos de formación terciarios), con miras a tener un panorama más actualizado y completo de la misma.
12. Desarrollo de convenios de pasantías y elaboración de documentos marco de elaboración del proyecto institucional de escuela de Trabajadores, junto a miembros Consejo de Formación Profesional (Ma. José Aizpolea y Delia Ciria) y agentes del Servicio Municipal de Empleo.
13. Visitas semanales, junto a un agente del Servicio Municipal de Empleo (Ing. Ricardo Olavarría), para relevar demandas concretas de los empresarios, y evaluar la incorporación de pasantes.
14. Visitas a distintas instituciones para presentación de los servicios de capacitación, pedir presupuestos para uso de instalaciones, detectar necesidades de personal, y generar compromisos de cooperación tanto en especie, como en conocimiento o financiamiento (visitamos a representantes CGT, Empresarios, funcionarios Municipalidad Comodoro Rivadavia), junto al Coordinador de Capacitación del Servicio Municipal de Empleo y la CGT (Ing. Ricardo Olavarría).
15. Se desarrolló junto a la gerencia de TIP S.A. un proyecto de capacitación in – company, definiendo incluso contenidos conceptuales y procedimentales de la capacitación práctica (ver anexo). El mismo puede implementarse en cualquier momento al darse la firma de los

convenios. También sirve como modelo a repicar con otras empresas (Tool, Tornería Oscar, Hidroil, Gemape, Tubing) que se han mostrado interesadas en formar parte del proyecto cuando empiece a funcionar con más regularidad.



## **- Actividades y productos**

### **1º - Desarrollar el formato institucional de la Escuela.**

En primer término, se revieron y evaluaron el estado de los proyectos y convenios primigenios.

Lo interesante de esta evaluación conjunta, es reconocer la respuesta inmediata desde la demanda (Beneficiarios directos: jóvenes desocupados hasta el momento; y Empresas y cooperativas del sector industrial y energético), en cuanto a la presentación y cumplimiento de los capacitandos, y la voluntad de incorporar pasantes por parte de las empresas.

La elaboración de documentos marco de elaboración del proyecto institucional de escuela de Trabajadores, se realizaron junto a miembros Consejo de Formación Profesional (Ma. José Aizpolea y Delia Ciria) y agentes del Servicio Municipal de Empleo. El mismo se encuentra en proceso aún de elaboración, aunque con un grado de avance y participación en la definición de los actores bastante importante, sea a través de consultas informales, o la colaboración en la definición de escenarios y entrevistas de relevamiento.

Además, se avanzó en la regularización, mejora y desarrollo de convenios de pasantías, dando un exacto marco de formalidad a las relaciones con las empresas.

Nota: VER ANEXOS

### **2º - Promover y acompañar el diseño de servicios de la Escuela**

Se realizó un exhaustivo relevamiento de oferta educativa local y regional, para conocerla en detalle, no duplicar propuestas y adecuar mas ajustadamente la oferta educativa de la Escuela de Trabajadores a las necesidades de los beneficiarios (jóvenes desocupados y reconversión laboral).

Se relevaron mediante entrevistas con informantes clave aspectos laborales contextuales.

Para ello, se elaboró un formulario de entrevista en profundidad a los empresarios considerados clave, que permitió captar información cualitativa, para establecer capacidades, potencialidades, necesidades e intenciones de participación en el proyecto. Los indicadores desarrollados hicieron posible captar las capacidades, inquietudes, percepciones y necesidades de los productores. Luego se realizaron las actividades de relevamiento, realizando la entrevista.

Con éstas, se elaboró un informe de resultados, que permitió avanzar en la percepción de necesidades empresarias, y adaptar el diseño institucional de los servicios a las mismas.

También se hizo un relevamiento de necesidades de capacitación por eje comarcal, para analizar la posibilidad efectiva de asistir a los demás ejes, o apoyarse con el Consejo (tal cual hace Turismo) en algunas actividades.

Se desarrollaron avances y actualizaciones sobre los manuales de competencias básicas, adaptando los módulos a las necesidades pedagógicas y laborales-productivas. Si bien esta etapa se encuentra aún en proceso, debido tanto a la complejidad de temas, disponibilidad de los expertos y docentes involucrados y longitud de trabajo, estamos en condiciones de avanzar sobre nuevas capacitaciones, dado que en esta etapa hemos atacado los temas mas sensibles para la capacitación. En esta etapa se trabajó en colaboración con la experta Lidia Silvestrini.

Se realizaron visitas a distintas instituciones para presentación de los servicios de capacitación, pedir presupuestos para uso de instalaciones, detectar necesidades de personal, y generar compromisos de cooperación tanto en especie, como en conocimiento o financiamiento (visitamos a representantes CGT, Empresarios, funcionarios Municipalidad Comodoro Rivadavia), junto al Coordinador de Capacitación del Servicio Municipal de Empleo y la CGT (Ing. Ricardo Olavarría).

Se desarrolló junto a la gerencia de TIP S.A. un proyecto de capacitación in – company, definiendo incluso contenidos conceptuales y procedimentales de la



capacitación práctica (ver anexo). El mismo puede implementarse en cualquier momento al darse la firma de los convenios. También sirve como modelo a repicar con otras empresas (Tool, Tornería Oscar, Hidroil, Gemape, Tubing) que se han mostrado interesadas en formar parte del proyecto cuando empiece a funcionar con más regularidad.

Nota: VER ANEXOS

### **3º - Lanzar la nueva experiencia de capacitación de la Escuela de Trabajadores de la Patagonia**

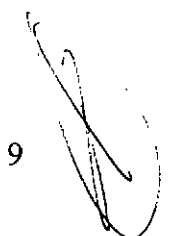
Cabe en este apartado consignar que, debido a la dinámica arrolladora de la actividad empresaria en la región, y los tiempos de recambio político-institucional, no han sido tiempos demasiado convenientes para avanzar en acuerdos definitivos.

A la vez, la contraparte institucional (Consejo de Formación Profesional) no es ajena a esta dinámica, y se encuentra en proceso de renovación de autoridades, con las conocidas dificultades que implica esto en temas administrativos y de gestión de recursos.

En este marco, la ejecución concreta de los cursos se han retrasado, pero como se observará, el diseño está lo suficientemente avanzado al punto de tener cerrada la red de capacitación, los contenidos, las instituciones participantes participando en el diseño y ejecución e incluso una red de PyMes por demás interesadas en seguir con el proceso e incorporar los egresados. Es por ello que hemos puesto el acento en llegar al diseño de un proyecto fuertemente consensuado con los actores y técnicamente correcto, para que se consolide y formalice rápidamente y así garantizar su despegue asistido y posterior autosostenimiento en forma ordenada y previsible.



ALDO S. RODRIGUES  
24136090



### **Fuentes consultadas para este trabajo**

- Documentos de trabajo y divulgación del Consejo de Formación Profesional de Comodoro Rivadavia
- Distintos documentos de trabajo y divulgación de las organizaciones relevadas
- Programa ¿De qué va a vivir mi pueblo?: Eje estratégico: Conocimiento, Tecnología y Producción, Comarca Río Senguer – Golfo San Jorge, Provincia del Chubut - El valor del conocimiento como estrategia de desarrollo – Documentos de trabajo Experta Lidia Silvestrini
- Programa ¿De qué va a vivir mi pueblo?: Eje estratégico: Conocimiento, Tecnología y Producción, Comarca VIRCH-Valdés, Provincia del Chubut – Conocimiento y desarrollo tecnológico para la producción en la sociedad de la información – Documentos de trabajo Experta Gabriela Dufour
- Documentos de trabajo del Programa de Posgrado Gestión Participativa de Proyectos – Fundación UNIDA.
- Leyes, decretos, reglamentos referidos a la temática
- Actas de Acuerdo, Convenios, Planes, Proyectos, estudios que involucran la temática tratada

# ANEXOS

---

## INFORME - RELATORIA DEL PROYECTO ESCUELA PATAGONICA DE LOS TRABAJADORES

### Situación actual

Comodoro Rivadavia fue fundada en el año 1901, como puerto, punto de concentración y salida de lanas y cueros, y como centro receptor de productos varios que llegaban desde el puerto de Buenos Aires.

A partir del descubrimiento del petróleo en el año 1907, se comienza a perfilar como región productora de riquezas para la provincia y el resto del país, siendo además un polo de atracción importante para diversas corrientes migratorias que llegaban de Europa, del norte del país y de países limítrofes (fundamentalmente del sur de Chile).

Después de transitar una etapa muy complicada a partir de la privatización de la petrolera estatal, que provocó una fuerte depresión por la caída en la actividad y uno de los mayores niveles de desocupación registrados en el país a mediados de la década de los '90, en el año 1997 se comenzó a instalar en la comunidad la necesidad de poner énfasis en asumir y llevar adelante un Plan de Desarrollo Económico y Social en su territorio, superador del perfil de región monoprodutora que la caracterizó a lo largo de su historia. La principal actividad es la extractiva del petróleo, recurso no renovable y con precio controlado internacionalmente (extra regional), con un peso muy fuerte que la transforma casi en un monocultivo.

Luego de la debacle (hacia fines de los años 90) provocada por la caída del precio del petróleo, se comenzó a pensar en la necesidad de planificar el futuro, con la formulación del primer Plan Estratégico de Comodoro Rivadavia, donde se definieron pautas tendientes a la reconversión productiva de una ciudad con gran potencial económico, pero atada históricamente a la actividad petrolera, que contribuiría a mejorar la calidad de vida de la población, garantizando para las generaciones futuras un desarrollo sustentable.

La ubicación de la ciudad de Comodoro Rivadavia es estratégica en la Patagonia Austral. Ubicada sobre el Golfo San Jorge posee un litoral marítimo muy extenso. Su población es la mayor de las ciudades de la Región, con importante infraestructura de servicios urbanos, comunicaciones, puerto, aeropuerto, electricidad, gas, agua, educativos y de salud. Otros recursos son la pesca, la ganadería ovina y la actividad minera. Cuenta además con un importante parque metal mecánico.

Superada la crisis del año 2001, la ciudad recuperó sus niveles de actividad, producto de la demanda creciente de petróleo y de aumento del valor del mismo.

Según datos del Instituto Argentino de Petróleo y Gas (IAPG) en el año 2007 la Cuenca del Golfo San Jorge la Provincia del Chubut se ubicó en el primer lugar en el ranking de la producción petrolera, desplazando a la cuenca Neuquina.

Este crecimiento explosivo en cuanto a la producción de hidrocarburos en la zona sur Provincia del Chubut, la ha colocado en un escenario complejo, en el que conviven dos ciudades con realidades paralelas:

- una de ocupación plena y demanda sostenida de recursos humanos calificados, con muy altos ingresos;
  - otra, en la que los sueldos promedio no se condicen con los altísimos costos de vida que condiciona la "ciudad pujante", con sectores no dependientes de la actividad industrial o marginados que no logran incluirse en esta dinámica local por no estar preparados para las exigencias de un mercado altamente competitivo, que llegan atraídos por la bonanza económica desde distintos puntos del país y aún de naciones vecinas, en busca de su lugar en la industria.
-

---

Las aptitudes laborales que requiere la industria del petróleo y el gas, atraen, muchas veces, con las expectativas de los que buscan insertarse en ese mercado, comodorenses – especialmente jóvenes - y migrantes argentinos y de países limítrofes con baja capacitación laboral.

Su población es de conformación cosmopolita, con alto porcentaje de gente joven, con baja capacitación formal. El nivel de ingresos es superior a la media nacional, actualmente se registra mucha actividad y movilidad por el alto precio del petróleo. A pesar de ello existe desocupación, aunque menor que en otras regiones del país. Hay políticas que contemplan la preservación del medio ambiente. La ciudad cuenta con un importante parque eólico. El Plan Estratégico contempla programas de desarrollo de energías alternativas.

La energía eólica es una fuente renovable, ampliamente distribuida y limpia que permite mitigar el efecto invernadero, responsables del calentamiento del planeta y, en consecuencia, del cambio climático. A nivel mundial se ha convertido en una industria que moviliza capitales y genera empleos, ocupando a mano de obra calificada, propiciando el crecimiento de las economías nacionales y regionales.

### **Un escenario futuro con desarrollo local diversificado**

#### **La mirada provincial**

En términos de impacto socio-económico, el gobierno de la Provincia del Chubut considera el desarrollo de energías renovables como elemento estratégico para la sustentabilidad económico social de la región. En este sentido, se apunta a la integración no solo de los aspectos económicos sino también de los actores sociales locales y las instituciones con base territorial para consolidar el sentimiento de territorio.

Su objetivo es fomentar políticas públicas productivas microregionales, en donde el abordaje sea por grupos productivos comarcales. Los grupos productivos comarcales serán unidades de gestión por comarca que articularán una serie de productos - ejes estratégicos productivos. Se construirán como el resultado de un proceso consensuado entre todos los actores locales.

Desde la base territorial se pretende llegar a la conformación de grupos funcionales por comarca. Constituirán un espacio de aprendizaje y desarrollo de acción colectiva comarcal con una visión común del futuro.

La integración se plantea no como un fin en si mismo sino como una herramienta para el desarrollo regional. Así, permite un crecimiento de la economía y una mejor distribución de los bienes que este crecimiento produce, creando sinergias para desarrollar ventajas competitivas en la Provincia, generando condiciones favorables para un incremento constante de la diversificación económica y fortalecimiento de las tramas sociales.

Atendiendo a la estrategia de desarrollo provincial, se pretende lograr una activa participación de los organismos de investigación, transferencia de conocimiento, educación y capacitación en un programa acordado con los empresarios con mayor potencial innovativo en la región, para propender al desarrollo sustentable regional y provincial. Esto permitirá activar e incentivar la efectiva vinculación entre la producción de conocimientos y la aplicación de los mismos en la producción de bienes y servicios, promoviendo la adopción de procesos y trayectorias tecnológicas en las empresas y minimizando los obstáculos que dificultan la innovación y diversificación productiva.

---

---

La situación de crecimiento sostenido de la actividad económica, y particularmente de la industria petrolera y el parque metalmeccánico y de servicios de soporte, produce problemas emergentes que generan situaciones críticas en el mercado (crisis favorables para proyectar el crecimiento económico).

En las mesas de trabajo del taller "Visión Compartida: Asociarnos para Crecer" sobre Noviembre de 2006, surgió la preocupación desde los empresarios en cuanto al éxodo y excesiva rotación de personal, la escasa oferta de personal con alguna calificación técnica, y las dificultades para formarlos en las distintas competencias necesarias para el trabajo. Los problemas serían: éxodo del personal mas calificado hacia actividades que les reportan mayores salarios (petróleo o grandes empresas de servicios), escasez de personal calificado disponible en el mercado laboral, falta de competencias laborales en los "nuevos trabajadores", altos costos de capacitación (agravado porque al poco tiempo muchos de los nuevos capacitados emigran también).

La oportunidad de mejora y salto cualitativo a esta situación resulta en capacitar muchachos y chicas que, por tener incompletos los estudios y sin un oficio, se encuentran hoy en situación de desempleo. La conformación y sostenimiento de lazos estrechos con las Sec. de Empleo Municipal y las distintas Asociaciones Vecinales, permitirían detectar perfiles de jóvenes con potencialidades y ganas de trabajar, e invitarlos a una oportunidad de capacitación para el trabajo en oficios como: soldadura, mecánica liviana y pesada, montajes, construcciones, fundición, tornería). También podremos recalificar personal de las propias empresas, que puede haberse quedado "rezagado" por obsolescencia de sus conocimientos y oficios por avance de la tecnología.

Es interés Provincial el acompañar e involucrarse en este proceso, y abre una perspectiva de *construcción institucional, social y comunitaria participativa*, en el diseño de alternativas de diversificación económica comarcal, inclusión y reinserción laboral y productiva.

En términos de impacto socio- económico, el cluster eólico será canalizador de innovadoras formas de asociatividad, de apuntalamiento del desarrollo local y de organización de actores de la economía regional. Por otra parte, la construcción de redes tecnológicas será una alternativa que permitirá una mejor interlocución entre los objetivos económicos y los objetivos de naturaleza no económica, fundamental para la comprensión de un mundo industrial y del trabajo cuyos principales paradigmas están en plena reformulación, así como para orientar con mayor claridad las políticas públicas de alcance regional relativas a la industrialización.

La capacidad de producción de molinos y desarrollo tecnológico para el Chubut, está sustentada en el cluster metalmeccánico importante en Comodoro Rivadavia, con aproximadamente 90 empresas que lo constituyen, de las cuales aproximadamente 20% está directamente o indirectamente vinculadas con la energía eólica, lo que significa una mejora en los costos de fabricación con una disponibilidad en el mercado de productos a precios competitivos.

### **La mirada municipal**

El desarrollo de la explotación petrolera, generó a lo largo de los años una industria metalmeccánica y de servicios vinculados a la producción de petróleo y gas, con fuerte capacidad de innovación, generada por los requerimientos de una cuenca de muy difícil explotación.

---

---

Las exigencias de extracción fueron forjando a lo largo del tiempo saberes y prácticas desde los viejos talleres ypefianos que es posible aprovecharlos en la realidad actual..

Sin embargo, este patrimonio en experiencia y saberes acumulados a lo largo de los años, corre el riesgo de perderse por la desarticulación habida entre el sistema educativo y / o las necesidades del aparato productivo.

**La agenda pública municipal definida para los próximos años, instala la capacitación laboral y la diversificación económica** como ejes determinantes para el crecimiento social y económico de la ciudad y la región.

La diversificación económica de la ciudad y la región, serán posibles en el recupero, articulación y potenciación de los conocimientos adquiridos desde los orígenes de la ciudad y la explotación de los recursos naturales en la región, transferidos hacia las nuevas generaciones a modo de “maestros de oficios”, en el marco de la educación formal y no formal.

La formalización del Programa “Vientos de la Patagonia I” permite vislumbrar una interesante perspectiva productiva para la cuenca del Golfo San Jorge, basada en nuevas tecnologías y la producción de energías limpias, donde se visualiza la posibilidad de consolidar un “polo eólico” en la ciudad, con una estructura diferenciada del tradicional servicio a la industria petrolera, a fin de que la producción de energía a partir del viento sienta las bases para una industria regional con dinámica propia.

En el año 2006 se conformó en la ciudad el CONSORCIO DE COOPERACION DE ENERGIAS RENOVABLES DE LA PATAGONIA, con la idea fuerza de que cada uno de los integrantes sume su capacidad de trabajo, dado que cada uno abarca distintos rubros, como servicios, metal-mecánicos, instalaciones eléctricas, producción, electrónica y tornería entre otros.

Con mucho optimismo, los empresarios que conforman el CONSORCIO resaltan que *“las energías alternativas de las que tanto se habla, permiten a las empresas apostar a la fabricación de aerogeneradores de baja potencia domiciliarios, para establecimientos rurales, comunas, aldeas, etc”*

TECNOTROL, TUBING SERVICE, TOOL SERVICE, TORNERIA OSCAR, EMSE, son algunas empresas de carácter local, cuyo horizonte hoy ya prevé prepararse para presentarse en licitaciones de mayor envergadura, una de ellas es para la fabricación de 1500 equipos aerogeneradores de baja potencia para la Provincia del Chubut, previendo encararlo con mano de obra local.

En este marco, los empresarios opinan *“que la capacidad técnica de la ciudad es adecuada para afrontar el desafío, aunque advierten que hoy la demanda de servicios del ámbito petrolero, y la destrucción del sistema educativo por la desaparición de Escuelas Técnicas, provocando vaciamiento de formación de recursos humanos calificados para los requerimientos del mercado laboral, hace dudar de la capacidad para absorber la demanda”*.

En esta misma línea, la conformación del Parque Nacional Costero Marítimo en zona que va desde las cercanías de Comodoro Rivadavia a Bahía Bustamante, permitirá el desarrollo de circuitos turísticos alternativos y complementarios a la oferta tradicional, con el consiguiente impacto y desarrollo de infraestructura en nuestra ciudad.

La mirada puesta en los recursos del mar, y la ciudad como prestadora de servicios de calidad, líder en el desarrollo de la región, preparando a sus habitantes -

---

---

principalmente los jóvenes- es el desafío que debemos afrontar para construir un futuro que se avizora por demás interesante.<sup>2</sup>

### **FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO**

El presente proyecto trata precisamente de abrir una instancia de Capacitación y Rectificación de Competencias Profesionales para la formación de mano de obra local, según la demanda existente en la ciudad y la Región, a favor de la recuperación de la cultura del trabajo, destinado a ciudadanos chubutenses de ambos sexos mayores de 18 años de edad, que se encuentren desocupados, y presenten dificultades para ingresar al mercado del trabajo por carecer del perfil calificado para satisfacer el perfil laboral requerido

En un mercado de trabajo competitivo que demanda trayectorias ocupacionales cada vez más especializadas y complejas, la formación permanente se convierte en una demanda social.

La dificultad para encontrar mano de obra calificada en competencias específicas, plantea un desafío social, gremial, empresarial e institucional.

El esquema de desarrollo que se despliega en la región, demanda perfiles laborales cada vez más especializados.

La capacidad competitiva de la empresa estará directamente relacionada con:

- La calificación de su personal.
- El desarrollo de recursos humanos.
- La implementación de sistemas integrados de gestión
- Idoneidad en la dirección.
- Valores éticos y objetivos actitudinales.
- El empleo de tecnología adecuada.
- La comunicación entre los diferentes sectores de la organización.
- **El compromiso y responsabilidad social de la empresa.**

Tras charlas informales con los empresarios y algunos eventos realizados, surgió la preocupación de los mismos respecto a los siguientes problemas:

1. la demanda laboral actual supera ampliamente la oferta,
2. la excesiva rotación de personal, por éxodo del personal mas calificado hacia actividades mejor remuneradas,
3. escasa oferta de personal con calificación técnica,
4. dificultades para formarlos en las distintas competencias necesarias para el trabajo, altos costos de capacitación (agravado porque al poco tiempo muchos de los nuevos capacitados emigran también).
5. falta de competencias laborales y actitudinales en los “nuevos trabajadores”.

En este camino, surgió la idea, con fuerte impulso del entonces Ministerio de la Producción de la Provincia del Chubut, de promover y gestionar una Escuela de Trabajadores, desarrollándose - a modo de experiencia piloto- algunas capacitaciones con novedosa forma de gestión dentro del marco del Consejo de Formación Profesional de Comodoro Rivadavia.

La experiencia piloto realizada con resultado exitosos, y la creciente demanda del mercado laboral, al que se agrega el fuerte interés de los actores privados, vecinales y el Municipio local que se han involucrado en este proceso, nos abren una perspectiva

---

<sup>2</sup> Como ANEXO II se adjunta encuesta de necesidades de mano de obra capacitada en Empresas ligadas a la actividad metalmeccánica y la Energía Eólica de la ciudad, aportada por el Foro Metalmeccánico

---



---

de construcción institucional, social y comunitaria participativa, para la formulación de alternativas sustentables de diversificación económica comarcal, inclusión y reinserción laboral y productiva.<sup>3</sup>

### **Nuestra propuesta**

La Escuela de los Trabajadores es una institución de formación permanente que tiene como objetivo formar trabajadores “para el trabajo y en el trabajo” adaptándonos a las necesidades de la empresa actual, articulando:

- Los sectores productivos (organizaciones empresariales y organizaciones de trabajadores)
- Los que quieren producir.
- Los trabajadores que quieren reinsertarse en el mercado laboral.
- Los trabajadores en actividad que requieren la formación de nuevas competencias.

### **LA VISION.**

*Formar trabajadores con aptitud laboral para adaptarse a las necesidades de la empresa actual mediante planes de estudio flexibles y actualizados a las demandas, con el aporte de tecnología de avanzada y de una moderna gestión educativa, sustentada en valores éticos y actitudinales.*

*Para lograrlo necesitamos el apoyo de las empresas e instituciones que comparten nuestra visión.*

### **Actores sociales involucrados: empresas, sindicatos e instituciones.**

Apostamos al compromiso de empresas y sindicatos sumándose a la construcción de “espacios de aprendizaje”, en instituciones laborales flexibles, con capacidad para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado, enfrentando cambios permanentes en la calidad, cantidad y perfil de sus producciones.

### **Objetivos:**

- Relevar en forma permanente las necesidades de trabajo y requerimientos de capacitación.
- Establecer convenios con organizaciones sindicales, educativas, empresariales, comunitarias y del Estado, para la implementación de espacios de formación laboral.
- Fortalecer capacidades institucionales con organizaciones comunitarias, con el fin de lograr que sectores de trabajadores desocupados se incluyan laboralmente.
- Formar grupos de jóvenes que aún no lograron su primer empleo, con el fin de orientar trayectos educativos, y formación en competencias básicas.
- Capacitar a trabajadores en actividad, promoviendo actualización y perfeccionamiento.
- Generar propuestas de asesoramiento y orientación en temas de formación laboral.

---

<sup>3</sup> Se adjunta como ANEXO I detalle de la experiencia piloto realizada

---

- 
- Generar propuestas para desarrollar espacios de intermediación laboral, estableciendo contactos con bolsas de trabajo, servicios de empleo y organismos públicos.
  - Crear condiciones para que la Escuela de los Trabajadores se constituya en referente en materia de capacitación laboral.
  - Desarrollar en la Institución una cultura de la calidad.
  - Lograr la sustentabilidad económica a partir de la utilización de fuentes alternativas de financiamiento.
  - Formación de innovadores.
-

---

## ANEXO 1

### EXPERIENCIA PILOTO REALIZADA A PARTIR DE NOVIEMBRE DE 2005

#### REINSERCIÓN LABORAL DE JOVENES CAPACITACIÓN EN TORNERÍA Y SOLDADURA

- La primera experiencia de la Escuela Patagónica de los Trabajadores se desarrolló desde un espacio mixto en el que participan el estado provincial y municipal, el sector empresarial y del trabajo.
  - Tuvo como objeto: cubrir las necesidades de capacitación en la región: formando trabajadores “para el trabajo y en el trabajo”.
  - En noviembre del 2005 inician los 2 primeros cursos de la Escuela Patagónica de los Trabajadores: AUXILIAR TORNERO y AUXILIAR SOLDADOR.
  - Se capacitaron 35 jóvenes: 20 **auxiliares de tornería** y 15 **auxiliares de soldadura**, que hoy están insertos en el mercado laboral.
  - De esta experiencia participaron activamente el Ministerio de la Producción, el estado municipal representado por la **Secretaría de Desarrollo Humano, Subsecretaría de Gestión del Plan Estratégico**, el **Consejo de Formación Profesional** y las empresas privadas con el principal aporte de TIP SA (Talleres Integrales Patagónicos) que facilitó las instalaciones y equipos.
  - La experiencia de capacitación fue coordinada y diseñada por el **Consejo de Formación Profesional**.
  - La selección de jóvenes se realizó a través de entrevistas presenciales coordinadas conjuntamente entre el **Servicio de Empleo de la MCR, Subsecretaría de Plan Estratégico de la MCR**, el **Consejo de Formación Profesional**, los instructores y empresarios.
  - La convocatoria se hizo a través de bases de datos del municipio, del Consejo de Formación Profesional, de Asociaciones Vecinales y CGT.
  - La capacitación tuvo una modalidad teórico – práctica **de 180 hs reloj (4 meses)** de duración más una **práctica laboral rentada** en las empresas participantes de aproximadamente **tres (3) meses**.
  - Se trata de una **capacitación integral**: se combinaron competencias básicas que apuntan a lo **actitudinal, competencias básicas** (Comunicación, Resolución de Problemas, Aprender a Aprender y Matemáticas) y **competencias específicas** (Soldadura, Tornería).
  - La capacitación práctica se realizó en instalaciones de la TIP SA (Talleres Integrales Patagónicos) de Km. 3 con el equipamiento de la empresa.
  - Previa a la capacitación en los talleres se les brindaron charlas sobre Seguridad en el Trabajo con personal de la empresa TIP y con instructores del Consejo de Formación Profesional.
  - Durante la capacitación se realizaron visitas a las empresas GLP SRL y RECTIFICACIONES RIVADAVIA SA
-

---

- La indumentaria fue confeccionada a través de 2 micro emprendimientos locales que tuvieron su fortalecimiento a través de MIPROE y MANOS A LA OBRA. (Creaciones ANSU y Confecciones CIS)

- Previo a la capacitación, los alumnos firmaron un ACTA COMPROMISO con los criterios de evaluación y responsabilidades asumidas.

- Empresas participantes en las diferentes Etapas:

Relevamiento y etapa inicial: TORNERIA OSCAR – TOOL SERVICE – ELMEC – TERRAMAR – OESTE – PEDRO CASAS.

Capacitación y Pasantías: TIP SA - COMETSU - ZAMA – METALURGICA BLANCO – GM SRL – CLAUDIO HERNÁNDEZ – RECTIFICACIONES RIVADAVIA SA – NEUMÁTICA SUR – TECNOTROL – TUBING SERVICE – GLP.

El presupuesto para estos 2 cursos fue de: \$130.730

**70% financiado por el estado** (municipal 20% y provincial 50%): correspondiente a honorarios de capacitación, herramientas, seguro, indumentaria, examen pre-ocupacional, material didáctico.

**30% financiado por el sector privado:** correspondiente a equipamiento, instalaciones, pasantías.

---

# OFERTAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

## Carreras Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA SAN JUAN BOSCO

Ciudad Universitaria, Km 4. (9005). Comodoro Rivadavia, Chubut.  
 Tel: (0297) - 4557856 / 4557954. Tel fax (0297) - 4550934. Página Web: unpat.edu.ar  
 Informes: DIRECCIÓN DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA. Secretaria de Bienestar Universitario.  
 Ciudad Universitaria, Km 4. (9005). Comodoro Rivadavia, Chubut.  
 Tel: (0297) - 4559072 E-mail: doeunp@unpata.edu.ar

### PROPUESTA ACADÉMICA 2007

#### FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

Ciudad Universitaria Km 4 Planta Baja (9005) Tel: (0297) - 4557318 E-mail: acadfhcs@unpata.edu.ar

Ciencia Política: Tel: (0297) - 4557856 / 7954 Int. 138 E-mail: cpolitica@unpata.edu.ar

CARRERA	TÍTULO	DURACIÓN	SEDE
Licenciatura en Historia	Licenciado	5 años	Comodoro Rivadavia-Trelew
Profesorado en Historia	Profesor	5 años	Comodoro Rivadavia-Trelew
Profesorado de 3º Ciclo de EGB y Educación Polimodal en Historia	Profesor	4 años	Comodoro Rivadavia-Trelew
Licenciatura en Geografía	Licenciado	5 años	Comodoro Rivadavia-Trelew
Profesorado en Geografía	Profesor	5 años	Comodoro Rivadavia-Trelew
Profesorado de Geografía para el 3º Ciclo de la EGB y Educación Polimodal	Profesor	4 años	Comodoro Rivadavia-Trelew
Licenciatura en Letras	Licenciado	5 años	Comodoro Rivadavia-Trelew
Profesorado en Letras	Profesor	5 años	Comodoro Rivadavia-Trelew
Profesorado de Letras para el 3º Ciclo de la EGB y Educación Polimodal	Profesor	4 años	Comodoro Rivadavia-Trelew
Profesorado y Licenciatura en Ciencias de la Educación	Profesor y Licenciado	5 años	Comodoro Rivadavia
Licenciatura en Comunicación Social	Licenciado	4 años	Comodoro Rivadavia
Licenciatura en Turismo	Licenciado	5 años	Comodoro Rivadavia - Ushuaia
Tecnicatura en Turismo	Técnico	3 años	Comodoro Rivadavia - Ushuaia
Licenciatura en Trabajo Social	Licenciado	5 años	Comodoro Rivadavia
Licenciatura en Gestión Ambiental	Licenciado	5 años	Comodoro Rivadavia
Licenciatura en Ciencia Política (Modalidad a distancia)	Licenciado	5 años	Comod. Rivadavia-Trelew- Ushuaia
Tecnicatura en Sistemas de Información Geográfica y Teledetección	Técnico	3 años	Trelew

#### FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES

Ciudad Universitaria Km 4 2º Piso (9005) Tel: (0297) - 4550339 E-mail: alumnat@unpata.edu.ar E-mail:

fcn@unpata.edu.ar

Licenciatura en Ciencias Biológicas	Licenciado	5 años	Comodoro Rivadavia- Trelew - Esquel- Puerto Madryn
Profesorado en Ciencias Biológicas	Profesor	5 años	Comodoro Rivadavia- Trelew
Profesorado en Ciencias Naturales para el Tercer Ciclo de EGB y Polimodal ( Orientación en Biología)	Profesor	4 años	Comodoro Rivadavia- Trelew
Geología	Geólogo	5 años	Comodoro Rivadavia
Enfermería	Enfermero	3 años	Comodoro Rivadavia
Farmacia	Farmacéutico	5 años	Comodoro Rivadavia
Bioquímica	Bioquímico	6 años	Comodoro Rivadavia
Tecnicatura Universitaria en Química	Técnico	2 años y 1 cuat.	Comodoro Rivadavia
Tecnicatura Universitaria en Protección Ambiental	Técnico	3 años	Comodoro Rivadavia -Trelew
Licenciatura en Protección y Saneamiento Ambiental	Licenciado	5 años	Comodoro Rivadavia -Trelew
Licenciatura en Química (**)	Licenciado	4 años	Comodoro Rivadavia
Profesorado en Química	Profesor	4 años	Comodoro Rivadavia (NUEVA PARA 2006)
Tecnicatura Universitaria en Producción Agropecuaria (**)	Técnico	3 años	Trelew (NO ABRE INSCRIPCIÓN EN 2006)
Licenciatura en Enfermería (Modalidad a distancia) (*)	Licenciado	2 años	Comodoro Rivadavia (NO ABRE INSCRIPCIÓN EN 2006)

(\*) Requisito: poseer título de Enfermero/a

(\*\*) Carreras en proceso de convalidación en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**Ciudad Universitaria Km 4 3º Piso (9005) Tel: (0297) - 4550212 E-mail: [despfce@unpata.edu.ar](mailto:despfce@unpata.edu.ar)

Contador Público Nacional	Contador Público Nacional	5 años	Comodoro Rivadavia- Trelew Ushuaia
Licenciatura en Administración	Licenciado	5 años	Trelew
Licenciatura en Economía	Licenciado	5 años	Trelew
Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas	Licenciado	5 años	Esquel
Tecnicatura Universitaria Contable	Técnico	3 años	Comodoro Rivadavia- Trelew- Esquel- Ushuaia
Tecnicatura Universitaria en Administración Pública	Técnico	3 años	Comodoro Rivadavia- Trelew
Tecnicatura Universitaria en Administración Bancaria	Técnico	3 años	Comodoro Rivadavia- Trelew
Tecnicatura Universitaria en Administración de Cooperativas	Técnico	3 años	Comodoro Rivadavia- Trelew
Tecnicatura Universitaria en Administración Ambiental	Técnico	3 años	Comodoro Rivadavia- Trelew

Se puede cursar el Ciclo Básico de Ciencias Económicas en Trelew, Esquel, Ushuaia y Comodoro Rivadavia.

**FACULTAD DE INGENIERÍA**Ciudad Universitaria Km 4 1º Piso (9005) Tel: (0297) - 4550836 E-mail: [ingenieria@unping.edu.ar](mailto:ingenieria@unping.edu.ar) E-mail: [alumnosfi@unpata.edu.ar](mailto:alumnosfi@unpata.edu.ar)

Analista Programador Universitario	Analista Programador Universitario	3 años	Comodoro Rivadavia- Trelew - Ushuaia Puerto Madryn
Licenciatura en Informática	Licenciado	4 años	C. Rivadavia- Trelew- Ushuaia- Puerto Madryn
Licenciatura en Matemática	Licenciado	4 años	Comodoro Rivadavia
Profesorado de Tercer Ciclo de la EGB y de la Educación Polimodal en Matemática	Profesor	4 años	Comodoro Rivadavia- Trelew
Profesorado en Matemática	Profesor	5 años	Comodoro Rivadavia
Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo	Licenciado	4 años	Comodoro Rivadavia
Ingeniería Forestal	Ingeniero	5 años	Esquel
Ingeniería Civil orientación Construcciones	Ingeniero	5 años	Comodoro Rivadavia
Ingeniería Civil orientación Hidráulica	Ingeniero	5 años	Trelew
Ingeniería Electrónica	Ingeniero	5 años	Comodoro Rivadavia
Ingeniería Mecánica	Ingeniero	5 años	Comodoro Rivadavia
Ingeniería en Petróleo	Ingeniero	5 años	Comodoro Rivadavia
Ingeniería Química	Ingeniero	5 años	Comodoro Rivadavia
Ingeniería Industrial	Ingeniero	5 años	Comodoro Rivadavia

**ESCUELA SUPERIOR DE DERECHO**Ciudad Universitaria Km 4 1º Subsuelo (9005) Tel: (0297) - 4559557 E-mail: [esd@unpata.edu.ar](mailto:esd@unpata.edu.ar)

Abogacía	Abogado	5 años	C. Rivadavia- Trelew- Esquel- Puerto Madryn
----------	---------	--------	---------------------------------------------

## **b. Carreras Universidad Nacional de la Patagonia Austral**

**Universidad Nacional de la Patagonia Austral**  
**Oferta Académica 2005**

### **Unidad Académica Río Gallegos**

#### **CIENCIAS BÁSICAS**

Profesorado en Matemática

Químico

#### **CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

Licenciatura en Administración

Profesorado en Economía y Gestión de Organizaciones

Tecnicatura Universitaria en Gestión de Organizaciones

#### **CIENCIAS SOCIALES**

Profesorado en Geografía

Técnico Universitario en Comunicación Social

#### **HUMANIDADES**

Licenciatura en Psicopedagogía

Profesorado en Historia

Profesorado en Letras

#### **INFORMÁTICA**

Analista de Sistemas

Licenciatura en Sistemas

#### **RECURSOS NATURALES**

Ingeniería en Recursos Naturales Renovables

#### **SALUD**

Enfermería Universitaria / Licenciatura en Enfermería

### **Unidad Académica Caleta Olivia**

**Oferta de Grado 2005 (Aprobado por Resolución N° 096/04-CS-UNPA)**

#### **CIENCIAS BÁSICAS**

Profesorado en Matemática

#### **CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

Licenciatura en Administración

Tecnicatura Universitaria en Gestión de Organizaciones

Tecnicatura Universitaria en Seguridad e Higiene en el Trabajo

#### **EDUCACIÓN**

Profesorado en Ciencias de la Educación

Profesorado para el Primer y Segundo Ciclo de Educación General Básica (E.G.B.)

#### **INFORMÁTICA**

Analista de Sistemas

Ingeniería en Sistemas

### **Unidad Académica Río Turbio**

**Oferta de Grado 2005 (Aprobada por Resolución N° 096/04-CS-UNPA)**

#### **CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

Tecnicatura Universitaria en Gestión de Organizaciones

Profesorado en Economía y Gestión de Organizaciones

Tecnicatura Universitaria en Seguridad e Higiene en el Trabajo

#### **EDUCACIÓN**