

# PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,  
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR  
REPÚBLICA ARGENTINA

## PARTICULARES

**Nº: 009**

**PERIODO LEGISLATIVO: 2021**

**Extracto:**

**SEÑOR MALGIERI LUIS OSCAR NOTA ADJUNTANDO  
PROYECTO SOBRE LEY DE EDUCACIÓN TECNICA  
PROFESIONAL.**

Entró en la Sesión de: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Girado a la Comisión Nº: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Orden del día Nº: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



Estimada Señora Vicegobernadora, me presento soy Luis Oscar Malgieri y quisiera a través de su intermedio la posibilidad de presentar un proyecto de ley de Educación Técnica Profesional, deo constancia que la misma se la he remitido hace mucho tiempo a las autoridades correspondientes y no he tenido respuesta de ningún tipo. Asimismo he elevado a la Señora Ministro de Educación casi cincuenta Diseños Curriculares De Capacitaciones Profesionales, Formación Profesional, Tecnicaturas para mejorar la Formación y Capacitación de la Policía Fuegoína y Cursos de Capacitación Profesional para suboficiales y agentes sin obtener respuesta por las autoridades ministeriales- Mas abajo le detallo lo presentado. Mi pregunta es si usted puede llegar a realizar la gestión del tratamiento de la ley. Me he atrevido a hacer estos diseños, de mas de un año de trabajo (pandemia paciente de riesgo), para contribuir a iniciar un camino de mejoría en la educación fueguina. Soy Docente del Centro de Formación Laboral Doctor Manuel Belgrano, uno de sus iniciadores en el año 2008 y Docente de la División institutos policiales.

Agradeciendo su atención, y esperando una respuesta negativa o positiva para llevar adelante todas estas iniciativas que las autoridades correspondientes me han ninguneado.  
PROFESOR LUIS OSCAR MALGIERI  
0296415415087.

|   |                  |
|---|------------------|
| PODER LEGISLATIVO<br>SECRETARÍA LEGISLATIVA |                  |
| 18 MAY 2021                                 |                  |
| MESA DE ENTRADA                             |                  |
| Nº 009                                      | HS: 13:50 FIRMA: |

|   |              |        |
|---|--------------|--------|
| Provincia de Tierra del Fuego A.e I.A.S.<br>Poder Legislativo<br>Presidencia                                |              |        |
| REGISTRO Nº   | 17 MAYO 2021 | 14350  |
| 749   |              | folios |
| FIRMA<br><br>Pablo SEBECA<br>Auxiliar Administrativo<br>Dirección Despacho Presidencia<br>PODER LEGISLATIVO |              |        |

**PASE A SECRETARIA  
LEGISLATIVA**

Mónica Susana URQUIZA  
Vicegobernadora  
Presidente del Poder Legislativo  
18 MAY 2021



**LEY N°**

**Aprobada**

**Sancionada:**

**Promulgada:**

**Decreto:**

**Boletín Oficial:                      Número:**

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR**

**SANCIONA CON FUERZA DE L E Y**

**EDUCACION TECNICO PROFESIONAL**

**Artículo 1°.-** La presente ley regula y garantiza el ejercicio del derecho humano personal y social de enseñar y aprender en la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, conforme lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Nacional, los tratados internacionales incorporados a ella, el artículo 14 inciso 5 de la Constitución Provincial, la Ley de Educación nacional 26.206, la Ley 26058 Ley de Educación Técnica, la Ley nacional 26.150, Ley de Financiamiento Educativo N° 26075 la Ley nacional 25.584 de Protección de Adolescentes Embarazadas; la Ley nacional 26.892 Contra el Acoso Escolar, Ley de los 180 días de clase N° 25864, Ley Fondo Nacional de Incentivo Docente N° 25.919, Ley 1018 Ley de Educación Provincial y toda otra legislación nacional o provincial vigente en materia educativa, para la aplicación de la presente ley.

**TITULO I**

**CAPÍTULO I**

## OBJETO, ALCANCES Y AMBITO DE APLICACION

**Artículo 2.-** Este Título regula y ordena la Educación Técnico Profesional en instituciones de nivel medio y superior de formación técnica del sistema educativo y la formación profesional, articulando la educación formal y no formal, la formación general y la profesional en el marco de la educación continua y permanente.

**Artículo 3.-** La Educación Técnico Profesional, como política educativa profesionalizante comprende la formación ética, ciudadana, humanístico general, científica, técnica, tecnológica y ambiental.

**Artículo 4.-** La Educación Técnico Profesional promueve en las personas el aprendizaje de capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes relacionadas con desempeños profesionales y criterios de profesionalidad propios del contexto socio-productivo, que permitan conocer la realidad a partir de la reflexión sistemática sobre y para la práctica y la aplicación sistematizada de la teoría, respetando las realidades en las que les corresponda desenvolverse.

**Artículo 5.-** La Educación Técnico Profesional abarca, articula e integra los diversos tipos de instituciones y programas de educación por la que se pretende la formación integral del ciudadano brindando especial formación para y en el trabajo, que especializan y organizan sus propuestas formativas según capacidades, conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos y saberes profesionales.

**Artículo 6.-** Están comprendidas dentro de este Título las instituciones del sistema educativo que brindan Educación Técnico Profesional, ya sean ellas de gestión estatal nacional, provincial o municipal o privada, de nivel medio y superior y de formación profesional.

**Artículo 7.-** Gobierno y administración de la educación técnico profesional. Se establecen las responsabilidades del Ministerio nacional, de los ministerios provinciales y del Consejo Federal y se incorporan dos figuras más: el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONETyP), de carácter consultivo, y como espacio de discusión intersectorial y tripartito, de modo de conservar la representación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores en el interior de las lógicas, de las políticas y de las

estrategias que se propongan para el desarrollo de la educación técnico profesional y la Comisión Federal de Educación Trabajo, conformado por los responsables técnico-políticos de las jurisdicciones. Actúa como un espacio de trabajo sostenido, en el que se acuerdan las políticas se discuten las estrategias como instancia previa y posterior a la toma de decisiones que se toman en el Consejo Federal y, como consecuencia, de las decisiones que se toman en el Consejo Federal de Cultura y Educación.

## CAPÍTULO II

### FINES, OBJETIVOS Y PROPOSITOS

**Artículo 8.-** La Educación Técnico Profesional tiene como propios los siguientes fines y objetivos:

- a) Generar mecanismos, instrumentos y procedimientos para el ordenamiento y la regulación específica.
- b) Desarrollar oportunidades de formación específica propia de la profesión u ocupación abordada y prácticas profesionalizantes dentro del campo ocupacional elegido.
- c) Mejorar y fortalecer las instituciones de educación técnico profesional en el marco de políticas provinciales y nacionales para el sector y las estrategias de carácter federal que integren las particularidades y diversidades regionales.
- d) Favorecer el reconocimiento y certificación de saberes y capacidades así como la reinserción voluntaria en la educación formal y la prosecución de estudios regulares en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo.
- e) Favorecer niveles crecientes de equidad, calidad, eficiencia y efectividad de la Educación Técnico Profesional, como elemento clave de las estrategias de inclusión social, de desarrollo y crecimiento socioeconómico, de innovación tecnológica y de promoción del trabajo decente.
- f) Articular las instituciones y los programas de Educación Técnico Profesional con los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la producción y el trabajo.

- g) Regular y supervisar la vinculación entre el sector productivo y la Educación Técnico Profesional.
- h) Promover las distintas especialidades científicas-tecnológicas que den respuesta a un modelo productivo basado en una economía sustentable.
- i) Crear conciencia sobre el pleno ejercicio de los derechos laborales pertinentes, que le permiten actuar de manera profesional y ética ante las necesidades del medio.. Favorecer el reconocimiento y certificación de saberes y capacidades así como la reinserción voluntaria y la prosecución de estudios regulares en los diferentes niveles y modalidades educativos.
- j) Promover y desarrollar la cultura del trabajo y la producción en los diversos programas, niveles e instituciones de ETP.
- k) Fortalecer a las instituciones de ETP como espacios sociales donde se lleva a cabo la formación integral de las personas, siendo uno de sus principios el que considera la trabajo productivo como la actividad socialmente integradora por excelencia.
- l) Vincular las instituciones y los programas de ETP con los ámbitos de la ciencia y la tecnología, la producción y el trabajo, a nivel nacional, regional y local.
- m) Mejorar y fortalecer las instituciones y los programas de ETP en el marco de políticas nacionales y estrategias de carácter federal que integren las particularidades y diversidades jurisdiccionales.
- n) Favorecer niveles crecientes de equidad, calidad, eficiencia y efectividad de la ETP; como elementos clave de las estrategias de inclusión social, de desarrollo y crecimiento socio-económicos del país y sus regiones, de innovación tecnológica y de promoción del trabajo decente.”
- ñ) la educación técnico profesional no puede estar separada o escindida de la formación ética ciudadana, de la formación general integral, además de capturar, sostener y fortalecer la formación de fundamentos científico tecnológicos. Esto recupera una tradición de las escuelas técnicas en la Argentina, a diferencia de lo que ocurre en el

resto de los países latinoamericanos, porque gran parte de la “pérdida” de vocaciones para las carreras del área de la arquitectura e ingeniería en sus distintas expresiones tiene mucho que ver con la pérdida de graduados de la formación científico tecnológica en el nivel secundario.

o) Todos los mecanismos de la educación técnico profesional son a partir y desde la mirada de las instituciones, con sus múltiples denominaciones: escuelas, institutos superiores, centros de formación profesional, etcétera.

**Artículo 9.-** La Educación Técnico Profesional en el Nivel Medio y Superior de Formación Técnica tiene como propósitos específicos:

- a) Formar técnicos medios y técnicos superiores en áreas ocupacionales específicas, cuya complejidad requiera la disposición de competencias profesionales que se desarrollan a través de procesos sistemáticos y prolongados de formación para generar en las personas capacidades profesionales que son la base de esas competencias.
- b) Contribuir al desarrollo integral de los alumnos y las alumnas y al fortalecimiento para el crecimiento personal, laboral y comunitario, en el marco de una Educación Técnico Profesional continua y permanente.
- c) Desarrollar procesos sistemáticos de formación que articulen el estudio y el trabajo, la investigación y la producción, la complementación teórico-práctico en la formación, la formación ciudadana, la humanística general y la relacionada con campos profesionales específicos.
- d) Desarrollar trayectorias de profesionalización que garanticen a los alumnos y alumnas el acceso a una base de saberes y capacidades profesionales que les permita su inserción en el mundo del trabajo, así como continuar aprendiendo durante toda su vida.
- e) Promover la capacitación de las personas ocupadas hacia empleos más calificados así como la de personas y grupos sociales afectados por procesos de reconversión laboral o problemas de desempleo, con particular atención a situaciones concretas o potenciales de exclusión social.

f) Facilitar la articulación de la Formación Profesional con los niveles pertinentes del Sistema Educativo, conforme con la reglamentación específica.

**Artículo 10.-** La formación profesional, que brindan las Instituciones de Educación Técnico Profesional, tiene como propósitos específicos preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo, cualquiera sea su situación educativa inicial, a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimientos científico, técnico y tecnológico y el dominio de las competencias básicas, profesionales y sociales requerido por una o varias ocupaciones definidas en un campo ocupacional amplio, con inserción en el ámbito económico-productivo.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION TECNICO PROFESIONAL**

**Artículo 11.-**Las instituciones que brindan Educación Técnico Profesional, en el marco de las normas específicas establecidas por el Ministerio de Educación, se orientarán a:

- a) Desarrollar modalidades regulares y sistemáticas de evaluación institucional.
- b) Ejecutar las estrategias para atender las necesidades socio-educativas de distintos grupos sociales establecidas en los programas nacionales y provinciales y desarrollar sus propias iniciativas con el mismo fin.
- c) Generar proyectos educativos que propicien, en el marco de la actividad educativa y los procesos de producción, la producción de bienes y servicios, con la participación de alumnos y docentes en talleres, laboratorios u otras modalidades pedagógico-productivas.

#### **EL NIVEL SECUNDARIO TÉCNICO**

**Artículo 12.-**Las escuelas técnicas, en tanto instituciones de educación técnico profesional pertenecientes al nivel de educación secundaria, requieren una organización institucional y curricular que dé respuesta a las finalidades educativas que le son propias: formación integral de los estudiantes y resguardo de su carácter propedéutico;

formación vinculada con un campo ocupacional amplio y significativo y formación vinculada con el ejercicio responsable de la ciudadanía y del quehacer profesional.

Existe una relación sustantiva entre las capacidades a desarrollar desde la perspectiva de los diferentes campos formativos. La formación especializada y las prácticas profesionalizantes se desarrollan en consonancia y de manera articulada con la formación general y científico tecnológica, de modo de atender al principio de la formación integral, considerado como eje central de la propuesta de la escuela técnica.

Esto es así porque la escuela técnica procura una sólida formación general a fin de garantizar no sólo los propósitos propedéuticos y de formación ciudadana pertinentes al nivel de la educación secundaria, sino porque sin ella no es posible la formación de un técnico. De esta manera las escuelas técnicas tienen la capacidad de emitir un título técnico que acredita tanto la formación técnico profesional como el cumplimiento del nivel de educación secundaria y habilita para la matriculación para el ejercicio profesional cuando así lo requieran leyes y reglamentos de las distintas jurisdicciones.

## **EL NIVEL TÉCNICO SUPERIOR**

**Artículo 13.-** Frente a un número creciente de jóvenes y adultos que cuentan con el nivel de educación secundaria cumplido, la educación superior de la modalidad de educación técnico profesional da respuesta a aquellos que desean cursar estudios superiores que les permita acceder a actividades profesionales y de ese modo facilitar su inserción laboral.

La educación técnico profesional de nivel superior se orienta a formar técnicos y permite iniciar así como continuar itinerarios profesionalizantes a través de una formación en áreas ocupacionales específicas cuya complejidad requiere el dominio y manifestación de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes profesionales que sólo es posible desarrollar a través de procesos sistemáticos y prolongados de formación.

En esta modalidad y nivel, la formación de técnicos puede adoptar carácter diversificado o de especialización en un determinado sector profesional.

**Artículo 14.-** La Educación Técnico Profesional de Nivel Superior de Formación Técnica

será brindada por las instituciones correspondientes y permitirá iniciar así como continuar itinerarios profesionalizantes. Para ello, contempla: la diversificación, a través de una formación inicial relativa a un amplio espectro ocupacional como continuidad de la educación adquirida en el nivel educativo anterior, y la especialización, con el propósito de profundizar la formación alcanzada en la educación técnico profesional de nivel medio. Las autoridades educativas podrán suscribir convenios, de manera que los egresados de los institutos de Nivel Superior No Universitario puedan continuar estudios en universidades públicas y/o privadas reconocidas, en el marco de políticas provinciales y nacionales.

**Artículo 15.-** Las Instituciones de Formación Técnico Profesional de Nivel Superior tienen por funciones básicas formar, capacitar, actualizar y producir saberes que tiendan a democratizar el conocimiento y el mundo del trabajo en un modelo productivo y alternativo y de ciencia como construcción social.

**Artículo 16.-** Las Instituciones de Educación Técnico Profesional de Nivel Medio y Nivel Superior de Formación Técnica están facultadas para implementar programas de formación profesional continua en su campo de especialización. El Ministerio de Educación buscara ampliar gradualmente el margen de autonomía en la gestión curricular, académica y administrativa de las instituciones de educación superior no universitaria.

**Artículo 17.-** El Ministerio De Educación redactara el **REGLAMENTO GENERAL de FUNCIONAMIENTO de las Instituciones de formación de los Tres niveles** y asimismo **determinara** las **Plantas funcionales** y organización en particular de cada una de las Instituciones en cooperación con autoridades y docentes de los diferentes establecimientos.

**Artículo 18.-** Las autoridades educativas de la provincia promoverán convenios marco para que las Instituciones de Educación Técnico Profesional puedan suscribir con las Organizaciones No Gubernamentales, empresas, empresas recuperadas, cooperativas, emprendimientos productivos y fomento de los microemprendimientos, sindicatos,

universidades nacionales, institutos nacionales de la industria y del agro, la Secretaría de Ciencia y Tecnología, la Comisión Nacional de Energía Atómica, los Institutos de Formación Docente, otros organismos del Estado con competencia en el desarrollo científico, técnico y tecnológico, tendientes a cumplimentar los objetivos estipulados en el presente Título. El Ministerio de Educación reglamentará los mecanismos adecuados para encuadrar las responsabilidades emergentes de los convenios.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DE LA VINCULACION ENTRE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y EL SECTOR PRODUCTIVO**

**Artículo 19.** Los convenios firmados con el sector empresario y las autoridades educativas, teniendo en cuenta el tamaño de su empresa y su capacidad operativa, favorecerá la realización de prácticas educativas tanto en las sedes industriales o comerciales como en los establecimientos educativos, poniendo a disposición de las escuelas y de los docentes tecnologías e insumos adecuados para la formación de los alumnos y alumnas. Estos convenios incluirán programas de actualización continua para los docentes involucrados.

**Artículo 20.-** Cuando el convenio prevea que las prácticas educativas se realicen en la propia empresa, se garantizará la seguridad de los alumnos a través de los mecanismos y los organismos correspondientes, en consonancia con la legislación vigente.

**Artículo 21.-** El seguimiento y control de estas prácticas educativas estará a cargo de los docentes, por tratarse de procesos de aprendizaje y no de producción a favor de los intereses económicos que pudieran haber a las empresas. En ningún caso los alumnos y alumnas sustituirán, competirán o tomarán el lugar de los trabajadores de la empresa.

#### **CAPÍTULO V**

#### **DE LA FORMACION PROFESIONAL**

**Artículo 22.-** La formación profesional es el conjunto de acciones cuyo propósito es la formación social, cultural y laboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y



## CAPÍTULO VI

### DEFINICION DE OFERTAS FORMATIVAS

**Artículo 25.-** Las ofertas de Educación Técnico Profesional se estructurarán utilizando como referencia perfiles profesionales en el marco de familias profesionales para los distintos sectores de actividad socio productiva, elaboradas sobre la base de los procesos de consulta que resulten pertinentes a nivel nacional, provincial y local.

**Artículo 26.-** El Ministerio de Educación aprobará para las carreras técnicas de Nivel Medio y de Nivel Superior de Formación Técnica y para la Formación Profesional, los criterios básicos y los parámetros mínimos referidos a: a) perfil profesional, b) alcance de los títulos y certificaciones y c) estructuras curriculares, en lo relativo a la formación general, científico-tecnológica, técnica específica y prácticas profesionalizantes y a las cargas horarias mínimas. Estos criterios se constituirán en el marco de referencia para los procesos de homologación de títulos y certificaciones de Educación Técnico Profesional y para la estructuración de ofertas formativas o planes de estudio que pretendan para sí el reconocimiento de validez nacional por parte del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

**Artículo 27.-** Los diseños curriculares de las ofertas de Educación Técnico Profesional que se correspondan con profesiones cuyo ejercicio pudiera poner en riesgo de modo directo la salud, la seguridad, los derechos o los bienes de los habitantes deberán, además, atender a las regulaciones de los distintos ejercicios profesionales y sus habilitaciones profesionales vigentes cuando las hubiere reconocidas por el Estado.

**Artículo 28.-** Los planes de estudio de la Educación Técnico Profesional de nivel medio, tendrán una duración mínima de seis (6) años y en el nivel superior se tendrán en cuenta los acuerdos que se establezcan en el Consejo Federal. Estos se estructurarán según los criterios establecidos por el Consejo Provincial de Educación y resguardando la calidad de tal servicio educativo profesionalizante.

**Artículo 29.-** El proceso de formación de nivel medio, nivel superior y posprimaria deberá respetar la duración de las horas de formación que se establezcan en el marco de los acuerdos del Consejo Federal de Educación.

## Capítulo VII

### DEL ORDENAMIENTO Y ORGANIZACION DEL SERVICIO EDUCATIVO

**Artículo 30.-** La conducción institucional escolar podrá articular el desarrollo de acciones y/o actividades con representantes del sector socio-productivo y/o socio-cultural mediante los mecanismos institucionales correspondientes.

**Artículo 31.-** El Ministerio de Educación, a través de su comisión específica, adherirá a la homologación de títulos y certificaciones nacionales, garantizando que se actúe como un servicio permanente de información actualizada sobre certificaciones y títulos y sus correspondientes ofertas formativas.

**Artículo 32.-** El Ministerio de Educación creara la Junta de Clasificación de Educación Técnico Profesional, como un organismo del Ministerio de educación y contemplada en la Ley 14.473 "**Estatuto del Docente**", dependiente funcionalmente del Ministerio de Educación. Tiene jurisdicción sobre los docentes que imparten enseñanza en la Educación Técnico Profesional, pertenecientes al Ministerio de Educación de la Provincia de Tierra del Fuego en los **dos niveles Secundario y formación Profesional**

- a) El organismo estará integrado **por 6 docentes** en situación activa, **4 de los cuales serán elegidos por el voto secreto, directo y obligatorio de personal titular e interino de nivel secundario y de la rama Formación Laboral** que durarán 4 años en esa función, sin posibilidad de reelección inmediata. Los **2 miembros restantes serán designados por el Ministerio de Educación** y durarán en funciones 2 años, los que podrán ser nuevamente designados sin limitación alguna.
- b) Para la conformación de este organismo el Ministerio de Educación deberá convocar a elección a los **Docentes Secundarios de Orientación Técnica y de la rama Formación Profesional** y designar a los miembros de la Junta encargada de llevar adelante el acto comicial en la fecha que disponga la autoridad ministerial.

**Artículo 33.-** OBJETIVOS Y FUNCIONES: (Son los indicados en la Ley 14.473 Artículo Nº 10, inciso II D. 8.188/59)



**La Junta de Clasificación de Educación Técnico Profesional tendrá a su cargo:**

- a) El estudio de los antecedentes del personal y la clasificación de éste por orden de mérito, así como también la fiscalización, conservación y custodia de los legajos correspondientes;
- b) Formular las nóminas de aspirantes a ingreso, a acrecentamiento de clases, semanales, interinatos y / o suplencias;
- c) Dictaminar en los pedidos de traslados, permutas;
- d) Considerar la petición de permanencia en actividad de los docentes que hayan cumplido las condiciones requeridas para la jubilación ordinaria;
- e) Pronunciarse en las solicitudes de becas de docentes;
- f) Designar un miembro de los jurados y proponer a los concursantes una lista de la cual éstos elegirán los restantes;
- g) Asesorar en el aspecto técnico en todo evento convocado por las autoridades del Ministerio de Educación.

**Son deberes y obligaciones de la Junta de Clasificación de Educación Técnico Profesional:**

- a) Mantener en orden, debidamente actualizados y clasificados los legajos de los docentes, empleando al efecto un sistema informático adecuado y llevar un registro histórico de los listados;
- b) Proponer a las autoridades del Ministerio de Educación el nombramiento del personal administrativo necesario para desarrollar una labor eficiente, reclamar asimismo el mantenimiento de todos los elementos de trabajo;
- c) Responder en tiempo y forma los requerimientos administrativos y legales de su competencia.

Como Junta de Disciplina:

- a) dictaminar en todo sumario instruido al personal docente.
- b) aconsejar las medidas de procedimiento o diligenciamiento que considere necesarios para perfeccionar la substanciación del sumario instruido;

- c) evacuar las informaciones que le solicite la superioridad;
- d) proponer todas las medidas tendientes al mejor diligenciamiento de los sumarios;
- e) recabar de los respectivos organismos técnicos cualquier antecedente o las actuaciones sumariales instruidas al personal, a los fines que estima necesario;
- f) aconsejar en sus dictámenes las soluciones pertinentes;
- g) elevar las actuaciones sumariales con su respectivo dictamen;
- h) pronunciarse en los pedidos de revisión previstos en el Estatuto del Docente;
- i) dictaminar cuando el personal afectado interpusiera recurso de apelación en caso de aplicarse las sanciones previstas en el Estatuto del Docente;
- j) organizar el archivo necesario para el mejor cumplimiento de sus funciones;
- k) dictaminar en los pedidos de reincorporación.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DE LA FORMACION DOCENTE**

**Artículo 34.-** El Ministerio de Educación promoverá acciones de formación y capacitación específicas y necesarias, para el ejercicio de la docencia en todos sus niveles, ciclos, modalidades y regímenes especiales del Sistema Educativo. El Ministerio de Educación buscara Incrementar las oportunidades de capacitación, actualización y reconversión que respondan a las necesidades provinciales, regionales, nacionales, de integración en el Mercosur y a otros procesos de integración.

- a) Incluir en la formación docente, maestros de enseñanza practica e instructores profesionales, conocimientos y competencias básicas para la atención de alumnos con capacidades especiales.

## **CAPÍTULO IX**

### **FINANCIAMIENTO**

**Artículo 35.-** Créase el Fondo Provincial para la Educación Técnico Profesional en la

Provincia, estos recursos se destinarán a la compra y mantenimiento de equipos, insumos de operación, desarrollo de proyectos institucionales para el aprovechamiento integral de los recursos recibidos.

**Artículo 36.-** El Fondo Provincial para la Educación Técnico Profesional queda conformado con:

- a) Aportes provinciales incorporados a la partida de insumos y equipamientos menores para escuelas técnicas creada a tal efecto, estableciéndose un incremento equivalente al cero coma veintidós por ciento (0,25%) del total del presupuesto de la Jurisdicción Educación.
- b) Los recursos del Fondo Nacional para la Educación Técnico Profesional (artículos 52 y 53 ley 26.058)
- c) Los créditos provenientes de organismos financieros nacionales o internacionales destinados a la Educación Técnico Profesional.
- d) Por arancelamiento de servicios prestados a la comunidad, experimentales, de investigación y elaboración de tecnologías convenidas con industrias. Derechos de patentamiento correspondientes a tecnologías de propia elaboración con programas previamente convenidos y aprobados
- e) Las donaciones y legados que reciba.

**Artículo 37.-** El Ministerio de Educación es la autoridad de aplicación del Fondo.

## CAPÍTULO X

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 38.-** A partir de la vigencia de la presente ley, el Poder Ejecutivo reasignará las partidas necesarias para garantizar la adquisición de insumos y equipamientos menores de las escuelas técnicas, Institutos de Educación Técnica Superior y Centros de Formación Profesional en un monto proporcional a lo mencionado en el artículo 28 inciso a) de la presente, hasta que se apruebe el presupuesto



**Artículo 39.-** La presente norma deberá ser reglamentada dentro de los noventa (90) días a partir de su promulgación.

**Artículo 40.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.

PROYECTO LEY EDUCACIONT TECNICA PROFESIONAL

## LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Uno de los desafíos del **sistema educativo fueguino** es el de **fortalecer** la calidad de la **Formación Profesional**, por ser, en el marco de un desarrollo con mayores niveles de inclusión y equidad social, uno de los factores centrales para el crecimiento económico sostenido y sustentable de la provincia, con marcada incidencia sobre la calidad del trabajo, la productividad, la actividad económica y la competitividad territorial.

En consonancia con los lineamientos federales sobre **educación técnico profesional** y el **marco legal** respectivo que la define, la Formación Profesional debe garantizar procesos integrales y permanentes de formación para y en el trabajo, que favorezcan el desarrollo de capacidades básicas, profesionales y sociales.

La formación profesional es definida claramente en el **Art.17 de la ley 26058/05**, como:

**“el conjunto de acciones cuyo propósito es la formación socio-laboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores, y que permite compatibilizar la promoción social, profesional y personal con la productividad de la economía nacional, regional y local. También incluye la especialización y profundización de conocimientos y capacidades en los niveles superiores de la educación formal.”**

El **desafío** que toma hoy la Formación Profesional **es brindar** capacitación técnico profesional a todos los sujetos, atravesando horizontal y verticalmente todos los niveles del sistema educativo. La apertura formativa a los diferentes niveles ocupacionales abre la posibilidad de **que la Formación Profesional permita a las trabajadoras y los trabajadores el acceso a mayores niveles de complejidad en su capacitación específica** en lo que refiere a un sector productivo y dentro de una familia profesional determinada.

En el caso específico de Formación Profesional, la estructura curricular se debería organizar en procesos de enseñanza y de aprendizaje **de acotada duración** que acreditarán el desarrollo de un determinado conjunto de capacidades que se encuentran en la base de un agrupamiento significativo de perfiles profesionales que son reconocidos en el mundo del trabajo. Debe definirse en cada diseño curricular, el alcance de las certificaciones y estructuras curriculares, en lo relativo a la formación general, científico-tecnológica, técnica específica y prácticas profesionalizantes y a las cargas horarias mínimas. Estos criterios son el marco de referencia para los procesos de homologación de certificaciones de formación profesional y para la estructuración de ofertas formativas que pretendan para sí el reconocimiento de validez nacional. En función de la mejora continua de la calidad de la educación técnico profesional, **el artículo 32- Capítulo III de la Ley de Educación Técnico Profesional prevé tres instrumentos:**

- 1. El Registro Federal De Instituciones De Educación Técnico Profesional,**
- 2. El Catálogo Nacional De Títulos y**
- 3. Certificaciones y el proceso de Homologación de Títulos y Certificaciones.**

Dichos instrumentos, en forma combinada, permitirán:

- Garantizar el derecho de los estudiantes y de los egresados a la formación y al reconocimiento, en todo el territorio nacional, de estudios, certificaciones y títulos de calidad equivalente.
- Definir los diferentes ámbitos institucionales y los distintos niveles de certificación y titulación de la educación técnico profesional.
- Propiciar la articulación entre los distintos ámbitos y niveles de la educación técnico-profesional.

Estos instrumentos requieren el desarrollo de acciones complementarias por parte de la jurisdicción que, a la par de proveer información, garantizar los medios y condiciones necesarias para la implementación eficaz y eficiente de dichos instrumentos, promueva, la inclusión social, el aprendizaje permanente de las personas y el trabajo decente. Se entiende por este último la posibilidad de :

**“...acceder al empleo en condiciones de libertad y en condiciones de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia...”**

En los centros de Formación Profesional se deberían desarrollar complementariamente cursos que atiendan a las necesidades que surjan de los requerimientos locales y que incidan en el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de las personas.

## **CRITERIOS PARA LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DE LA MODALIDAD**

La transformación de la educación de los jóvenes y adultos de la provincia requiere del conjunto del sistema, y de los establecimientos en particular, cambios importantes tanto en los diseños curriculares cuanto en la estructura y organización de las instituciones.

La Ley Nacional de Educación N° 26206 determina en su artículo 11, inciso b, dentro de los fines de la educación nacional: “Garantizar una educación integral que desarrolle todas las dimensiones de la persona y habilite tanto para el desempeño social y laboral, como para el acceso a estudios superiores”;

La Ley Nacional de Educación Técnico Profesional N° 26058, en su artículo 8, define los propósitos de la Formación Profesional de la siguiente manera:

**“La formación profesional tiene como propósitos específicos preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo, cualquiera sea su situación educativa inicial, a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimientos científico-tecnológicos y el dominio de las competencias básicas,**

profesionales y sociales requerido por una o varias ocupaciones definidas en un campo ocupacional amplio, con inserción en el ámbito económico-productivo”;

La Resolución N° 115/10 del Consejo Federal de Educación define a la Formación Profesional en concordancia con las Resoluciones anteriores y la Ley de Educación Técnico Profesional, concibiéndola:

“como la acción educativa caracterizada por otorgar una certificación referenciada a un perfil profesional existente en el campo socio productivo, perteneciente a una familia profesional y que haya sido acordado en los ámbitos institucionales de consulta establecidos a tal fin”;

La Resolución 118/10 del Consejo Federal de Educación, que aprueba el documento “Educación Permanente de Jóvenes y Adultos – Documento Base”, establece la necesidad de una educación integral en los saberes favoreciendo los vínculos con la Formación Profesional. En tal sentido, dice:

“Educar en y para el trabajo significa brindar nuevas posibilidades de formación, transmitir conocimientos y prácticas laborales, recrear saberes básicos, promover la apropiación crítica de las variables que caracterizan el trabajo decente y otros derechos del trabajador”;

La Resolución del Consejo Federal de Educación N° 287/16 establece las orientaciones y criterios para la elaboración de diseños curriculares jurisdiccionales de Formación Profesional y la Resolución N° 288/16 prevé las orientaciones y criterios para el desarrollo de la Formación Profesional Continua y la Capacitación Laboral;

Asimismo, la Formación Profesional requiere incorporarse estratégicamente en programas destinados a la promoción social, a la atención de demandas específicas que requieran de ella, a la reconversión y/o actualización profesional de los trabajadores y la inclusión social a través del trabajo de poblaciones con necesidades particulares;

Los planes, programas, estructuras y proyectos a implementar por la Dirección de Formación Profesional en la modalidad de Formación Profesional buscarán coordinar las propuestas de acción educativa con los saberes, capacidades y competencias que el mundo del trabajo, la producción y el empleo requieran, estimulando el desarrollo, la productividad y el crecimiento económico tanto de las empresas como de los trabajadores a partir de su articulación e integración con los niveles de educación post primaria,

La actual Resolución regulatoria de Formación Profesional Resolución 605/13, resulta **fuera de contexto**, respecto a la realidad que hoy se vive en los Centros de Formación Profesional, en los aspectos relacionados con la dimensión pedagógica curricular, política, social y fundamentalmente en **el administrativo organizacional**;

En la generalidad de los temas abordados en la Resolución N°605/13 no se contemplan aspectos relacionados con la innovación tecnológica, la vinculación con el sector productivo, el emprendedorismo y con la gestión institucional, además en contradictoria en algunos de sus puntos.

Que resulta necesaria una nueva normativa que aborde profundamente los temas mencionados ut-supra con el valor agregado del desarrollo específico de los planteados en la normativa vigente y de los no contemplados en la misma e incorporados en la nueva propuesta;

Los servicios educativos como espacios autónomos, integrados, integrales y participativos adquieren un papel predominante en la promoción y el desarrollo de la educación de jóvenes y adultos.

**Autónomos**, como ámbitos con capacidad para la toma de decisiones organizativas y pedagógicas que permitan adecuar sus ofertas a la comunidad de referencia y a las necesidades e intereses de las personas que demandan diferentes trayectos de formación.

**Integrados**, articulando ofertas de educación primaria, educación secundaria, formación profesional, impartidas en las modalidades presencial y a distancia.

**Integrales**, atendiendo simultáneamente, en los diferentes itinerarios educativos, a la formación general y básica, a la formación para el desarrollo personal, social y comunitario y a la formación para el mundo de trabajo.

**Participativos**, promoviendo la implicación y compromiso de directivos, docentes y estudiantes que actúan en los servicios educativos y de otras organizaciones de la localidad.

La gestión educativa institucional ha de vincular los procesos de planificación, programación curricular y evaluación con las preocupaciones y necesidades de la población atendida y/o a atender, con las necesidades sociales, políticas, económicas y culturales del entorno y con las organizaciones comunitarias, gremiales, productivas y de servicios.

Para el desarrollo de políticas y acciones que se orienten al logro de los propósitos mencionados tres aspectos se consideran estratégicos.

- 1) La promoción del trabajo conjunto entre alumnos, docentes, directivos y supervisores de los diferentes niveles y modalidades del sistema de jóvenes y adultos y de los técnicos y especialistas incluidos los de formación laboral y profesional con el propósito de diseñar una oferta educativa articulada que promueva y facilite el tránsito de los estudiantes;
- 2) La preocupación de los establecimientos por atender las necesidades educativas que surjan de los requerimientos del desarrollo local, tanto por la inclusión de personas a las diversas modalidades de atención educativa cuanto por el abordaje curricular de las principales problemáticas locales.
- 3) El establecimiento de una red sistemática de relaciones, que les permita proyectarse hacia el exterior, articulando sus actividades con otros servicios educativos, así como con otros sectores de la sociedad vinculados con el desarrollo social, cultural y económico de la localidad. La cooperación recíproca entre diferentes instituciones es una estrategia fundamental para ampliar, mejorar y diversificar las ofertas educativas, facilitar el tránsito de los alumnos por los diferentes trayectos y niveles educativos y centros de formación profesional y para responder a las demandas reales de las personas y la comunidad.

Para los centros de Formación Profesional se considera fundamental, a su vez, los siguientes ejes relativos a la organización institucional:

- **Favorecer el desarrollo** de Centros de FP con modelos de gestión innovadores, que incorporen criterios de calidad y organicen y gestionen recursos para el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Crear condiciones** para que los Centros se constituyan en referentes claves en materia de Formación Profesional para los diferentes actores sociales y económicos
- **Ofrecer a los Centros posibilidades** para acceder a un equipamiento apropiado a su especificidad, y desarrollar capacidades para el uso eficiente de los recursos, estimulando el uso de fuentes alternativas de financiamiento (planes de mejora, venta de servicios, transferencia tecnológica, crédito fiscal, entre otros).
- **Desarrollar capacidades** para el diseño e implementación de estrategias de vinculación y tejido de redes con otras instituciones educativas e instituciones productivas/ laborales/ de empleo.
- **Desarrollar capacidades** para identificar necesidades de formación /capacitación, y gestionar las acciones pertinentes para satisfacerlas.
- **Crear las condiciones** para que los **Centros de FP** trabajen en la construcción de estándares de calidad de la gestión institucional, desarrollando en los centros una cultura de la calidad. **Buscar aplicar para normas ISO**
- **Realizar jornadas y seminarios de actualización y perfeccionamiento para directivos y personal de los Centros de Formación;** tendientes a mejorar condiciones de formación, gestión, orientación y seguimiento de sus alumnos.

## Presentación

Este texto tiene por finalidad presentar los lineamientos centrales para la transformación de la organización institucional y curricular de todas las ofertas de educación de jóvenes y adultos de la jurisdicción.

En este marco general se retoman y profundizan algunas de las acciones en las que la **Dirección de Formación Profesional (A crear en la orgánica del M.E.) que conjuntamente** con los equipos de directores y docentes de los establecimientos deberían trabajar a partir del año 2020. Asimismo, se incluyen otras líneas de acción que pretende sentar las bases para la configuración de una modalidad educativa específica para jóvenes y adultos.

Cabe señalar que la implementación de las acciones que aquí se proponen se complementará, progresivamente, con la elaboración de la normativa específica que requerirá la reorganización administrativa, institucional y curricular de toda la oferta de la modalidad.

Para la elaboración de este documento tome en consideración los informes de las actividades realizadas por la Formación Profesional en todo el territorio provincial. Y como conclusión considero que se deberían llevar adelante las siguientes acciones, cabe destacar:

- **Implementar los programas de capacitación de capacitadores,**
- **Implementar por lo menos tres reuniones de trabajo anuales sobre los programas de capacitación para directivos, docentes y administrativos**
- **Realizar Jornadas las jornadas de capacitación y reflexión docente**

El conjunto de estas actividades permitirá, por una parte, poner en consideración de todos los integrantes del sistema una serie de documentos preparados y compilados, vinculados con el proceso de transformación que se pretende encarar. De este modo se podrán alcanzar los consensos básicos que todo proceso de cambio requiere para su implementación. Por otra parte, y como resultado de estas actividades, se espera acopiar los valiosos aportes que pueden realizar por todos los participantes que, indudablemente, servirán para mejorar los alcances de esta propuesta.

## II.- Fundamentación

En el marco general de las Leyes Nacional de **Educación y de Educación Técnico Profesional, Ley de Educación Provincial, Estatuto Docente nacional** la provincia de TDF afirma la importancia de promover y profundizar las políticas socioeducativas vinculadas con la educación de jóvenes y adultos. Para ello se propone desarrollar una propuesta integral e integrada que alcance a todos los habitantes del estado fueguino, durante toda su vida en una **concepción de educación permanente**.

Se concibe la **E.D.J.A.** como un derecho, una herramienta y una responsabilidad compartida entre la sociedad y el estado, en una dinámica en la que este último promueve crecientes niveles de educación para posibilitar a los adultos una más extensa comprensión,

una mejor acción en la vida personal y comunitaria y mejores oportunidades y desempeños en la vida laboral.

El Estado garantiza a los ciudadanos, hayan proseguido o no sus estudios, un ámbito de permanente recurrencia, ya sea para finalizar estudios interrumpidos o para desarrollar nuevos aprendizajes. De esta forma se dará respuesta a las necesidades de formación que requieren los procesos acelerados de cambio y los permanentes desafíos propios de la vida adulta.

Esta garantía debe traducirse en una acción democratizante de la educación que permita no sólo un acceso amplio a los diferentes niveles del sistema educativo sino también a la posibilidad de transformar las desventajas iniciales en oportunidades de éxito, con acciones educativas en estrecha relación con las aspiraciones, las características y las necesidades de cada edad y de cada grupo socio-económico-cultural y profesional.

Por ello mismo, y sin dejar de reconocer la significación de la atención universal a la población joven y adulta, adquiere especial relevancia priorizar la atención a los sectores sociales que se encuentran en contextos socioeconómicos más vulnerables, constituyéndolos en los sujetos principales de las acciones de esta modalidad.

La visión educativa que aquí se sostiene implica el reconocimiento de los valores de las personas más allá de su nivel de escolaridad y la reafirmación de la función crítica, para lo cual han de incluirse entre los objetos de conocimiento los contextos vividos por los alumnos.

Los destinatarios naturales de la educación de jóvenes y adultos son personas que, en su mayoría, ya han realizado opciones vitales y que han asumido responsabilidades tanto en su vida personal cuanto laboral, social y comunitaria. Estas situaciones de vida generan un mapa social de necesidades formativas amplio, complejo y diversificado que requieren del Estado la garantía de oportunidades para que las personas puedan ampliar su horizonte y acceder a la información y el conocimiento que les permita un mayor protagonismo en todos los ámbitos de actuación. Se les dará así oportunidad de participar activamente para contribuir al progreso económico – social tanto en lo personal cuanto en la comunidad a la que pertenecen.

Sin embargo, los cambios en el contexto histórico social y la nueva legislación educativa hacen necesario redefinir los lineamientos centrales que legislan sobre las prácticas educativas en esta modalidad.

En esa **redefinición**, se debe concebir la oportunidad educativa como una **instancia garantizada** por el **carácter público de la oferta**, confiriendo a éste el sentido de oportunidad de apropiación del bien público por parte de los ciudadanos de la provincia. En ese marco, se debe reconocer la necesidad de llevar a delante un conjunto de acciones que incrementen las garantías para el efectivo ejercicio del derecho de educarse.

Atender el derecho a una educación integral, integrada y permanente para todos supone redimensionar la **EDJA** partiendo de:

- una nueva forma de pensar y hacer educación con jóvenes y adultos;

- la diversificación y ampliación de la oferta educativa y la progresiva articulación entre los diferentes niveles de educación formal y los cursos y trayectos de formación profesional;
- la implementación de ofertas en educación presencial y de ser posible modular o a distancia, y
- una nueva visión del espacio educativo en relación con lo social, lo económico, lo comunitario y lo institucional.

Asimismo, por tratarse de programas educativos para jóvenes y adultos, el eje educación – trabajo cobra una especial significación por cuanto, por una parte, el trabajo es la actividad fundamental de los intercambios sociales, mientras que, por la otra, es fuente de dignidad, realización personal, identidad y reconocimiento, así como de bienestar material. Estas funciones sociales y económicas esenciales son el motivo básico de por qué todas las sociedades se dotan de una diversidad de instituciones para regir las múltiples facetas de la actividad laboral.

### **III.- Propósitos generales de la Educación de Jóvenes y Adultos**

- Atender las demandas de formación de las personas y comunidades en relación con el desarrollo local y territorial.
- Ampliar la cobertura y mejorar los índices de atención de la población potencial **procurando instituciones que resulten significativas, inclusoras y de calidad.**
- Promover y garantizar la efectiva articulación entre los diferentes niveles y modalidades educativas, facilitando la elección y el tránsito de los alumnos entre las diversas ofertas de formación y la certificación de estudios.
- Contribuir al desarrollo integral de las personas, a través de la formación profesional continua para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la reconversión de los trabajadores.
- Garantizar la participación de los jóvenes y adultos en la gestión institucional y académica de los establecimientos.
- Promover la conformación de redes locales de educación de jóvenes y adultos a través de asociaciones entre establecimientos y con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales a fin de fortalecer y aumentar los recursos y los espacios para el aprendizaje.
- Desarrollar y actualizar las capacidades de las personas para el trabajo a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimientos científico- tecnológicos y el dominio de las competencias básicas, profesionales y sociales
- Promover mayores oportunidades para que las personas alcancen una inserción laboral y/o mejoren la calidad de la misma en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. **Resolución CFE 115/10**

## IV.- Características generales de la organización de la Modalidad

### Educativa para Jóvenes y Adultos

Para actuar en la dirección señalada es preciso construir un modelo de educación de jóvenes y adultos que promueva la transformación de las diferentes instituciones en verdaderos centros de formación continua.

Los profundos cambios observados en el sistema productivo y en las relaciones sociales y laborales requieren de la aplicación de políticas orientadas a integrar líneas de trabajo que atiendan simultánea y articuladamente acciones de formación general y de formación técnico-profesional.

Se trata de configurar una oferta con una fisonomía particular, congruente con las necesidades de los jóvenes y adultos y su comunidad y acorde con los requerimientos actuales de los sistemas productivos, tecnológicos y de servicios.

En este sentido, el modelo que se propone se configura a partir de las siguientes características:

**Abierto.** Promueve que las instituciones respondan a las necesidades del contexto local (proyectos comunitarios locales, articulaciones intersectoriales e interinstitucionales), y que contemplen la heterogeneidad de grupos, de sectores, de edades y de género.

- **Flexible.** Ofrece oportunidades de elección a los estudiantes mediante el diseño de itinerarios formativos diversificados y ajustados a sus necesidades, en relación con el tiempo de cada sujeto o grupo de sujetos (su distribución y duración) y con la complementariedad de ofertas educativas presenciales y a modular/distancia (FINNES). **Resolución CFE 115/10 art 10**

**Integrado.** Proporciona diversos ámbitos de formación que responden a las demandas de los jóvenes y adultos y que les permiten el tránsito entre la formación profesional y la educación general con los correspondientes reconocimientos y acreditaciones curriculares.

**Participativo.** Los destinatarios de la educación de adultos son sujetos con responsabilidades asumidas en su vida personal y social por lo que resulta fundamental promover los espacios adecuados para que puedan participar, conjuntamente con los otros actores del sistema educativo, en la gestión de los establecimientos y en la planificación de su propio proceso de aprendizaje.

Desde esta perspectiva, los Establecimientos Educativos de EDJA, constituidos como instituciones de **FORMACIÓN PROFESIONAL** sería conveniente adicionar además **CENTROS DE EDUCACIÓN CONTINUA (MM.TT)**, que permitirán a los estudiantes múltiples opciones para diseñar sus itinerarios formativos y acceder a diferentes acreditaciones, al promover:

- • El acceso a los diferentes tramos de la educación primaria y la educación secundaria. **Resolución CFE 115/10 art 10**

- La posibilidad de cursar estudios en el sistema presencial, a distancia o mixto, que resulten compatibles con las actividades familiares, sociales y laborales propias de las personas adultas.

- • La certificación de la Educación Primaria y de la Educación Secundaria **articulada** con itinerarios de Formación Profesional. **Resolución CFE 115/10 art 10**

- El cursado de trayectos de Formación Profesional que conduzcan a la obtención de certificaciones de calificación profesional. Articulación con los CENS para jóvenes y adolescentes

- La realización de cursos, talleres, seminarios u otras actividades de actualización y perfeccionamiento sobre áreas del conocimiento científico, tecnológico y social las que, a través de una normativa específica, podrán ser convalidadas como actividades curriculares para la certificación de niveles educativos.

- La acreditación de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas adquiridos mediante experiencias de aprendizajes no formales, informales o de manera autónoma que puedan, a partir de la normativa que se establezca a tal efecto, convalidarse por materias, módulos e itinerarios de las ofertas de formación vigentes.

Si bien cada una de estas opciones presentan características propias y por lo tanto responden a diferentes objetivos y se proponen satisfacer la demanda de diversos grupos, se trata de promover un sistema específico para los jóvenes y adultos, **coherente y autónomo** en lo que respecta a su organización administrativa y académica. Se procurará, entonces, buscar y consensuar los mecanismos más idóneos que permitan generar diferentes modos de integración, articulación y complementariedad entre los niveles, modalidades y trayectos del sistema.

La modalidad de educación de personas jóvenes y adultas debe organizar sus ofertas dando respuesta a los requerimientos de Educación Primaria, Educación Secundaria (**Res 115/10 CFE**), de Formación Profesional y Ocupacional y a la promoción de actividades que den respuesta a otras necesidades educativas de la población.

La educación de las personas jóvenes y adultas podrán desarrollarse bajo dos formas: presencial y/o modular y o/a distancia.

- La oferta presencial atiende a los estudiantes que asisten a los centros regularmente para cursar los estudios correspondientes a los diferentes niveles educativos del sistema y de la formación profesional.

- La oferta a distancia se orienta a satisfacer las necesidades de formación de las personas que por diversas circunstancias están imposibilitadas de asistir a los centros educativos de manera regular y se apoya mediante el empleo de diferentes medios y recursos didácticos y de asistencias periódicas.

## **V.- Objetivos generales de la Educación de Jóvenes y Adultos**

La organización institucional y curricular de la modalidad de educación de jóvenes y adultos promoverá que los alumnos logren:

- a. Conocer y comprender los mecanismos y valores que rigen el funcionamiento de la sociedad contemporánea, en especial los derechos y deberes, haciendo un uso adecuado de ellos en los diferentes ámbitos de la vida ciudadana.
- b. Desarrollar la capacidad de autoestima y las habilidades sociales que posibiliten manejarse de manera autónoma y equilibrada en las diferentes situaciones personales y grupales que plantee el entorno afectivo, social y laboral.
- c. Profundizar en el conocimiento del entorno inmediato, así como en la realidad provincial, regional y nacional como forma de favorecer los lazos de identidad y pertenencia y de mantener una actitud de reconocimiento y defensa del patrimonio cultural.
- d. Adquirir los conocimientos básicos sobre la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.
- e. Desarrollar habilidades y estrategias para participar en actividades de grupo y comunitarias con actitudes positivas de comprensión, solidaridad y tolerancia rechazando todo tipo de discriminación por razones sociales, raciales, sexuales, políticas, de creencias u otras características individuales o sociales.
- f. Adquirir hábitos de comportamiento que mejoren la calidad de vida a través de la promoción de la salud personal y comunitaria y de la educación ambiental y para el consumo.
- g. Conocer aspectos relevantes para el análisis del mundo del trabajo, en particular de su entorno local y desarrollar técnicas y estrategias de búsqueda de empleo, a fin de mejorar las condiciones de inserción laboral.
- h. Analizar y valorar críticamente la importancia del desarrollo científico y tecnológico en la evolución social, las técnicas de trabajo y la calidad de vida personal y comunitaria.
- i. Conocer y utilizar de modo adecuado los diferentes recursos, estrategias y procedimientos para el registro y tratamiento de la información como medio de fundamentar sus puntos de vista.

## **VI.- Criterios para la organización curricular de la modalidad**

Los diseños curriculares para los diferentes niveles de la educación de adultos deben ser concebidos como un proyecto político, social y cultural que incluye, pero trasciende los ámbitos de la educación formal.

**Comprender y valorar las diferencias cualitativas y cuantitativas entre los niños y adolescentes y los jóvenes y los adultos, no sólo desde lo discursivo, es el punto de partida para generar,** tanto en el sistema en general cuanto en los diseños curriculares en particular, la variedad de ofertas que es menester implementar para atender de manera cabal las necesidades, aspiraciones y deseos de los participantes y los requerimientos del desarrollo local y territorial.

Un currículo concebido para la educación de jóvenes y adultos debe ser capaz de superar la reducción a “lo escolar” que mimetiza la educación de adultos con el sistema escolar regular. Este proceso que Francisco Beltrán **define como “escolarismo”** supone **“la reducción de las iniciativas plurales relativas al incremento de las oportunidades educativas del mundo adulto a aquéllas que puedan ser provistas por el sistema educativo bajo formas tradicionales adoptadas por éste para el tratamiento del resto de los niveles educativos del sistema, en especial de los obligatorios”**.

Esta superación implica considerar, por un lado, la diferencia en términos de necesidades de formación entre niños y adultos, y por otro, reconocer en los adultos a sujetos portadores de un importante caudal de conocimientos y experiencias que le permitieron y permiten organizar y operar en los diversos aspectos de su vida familiar, social, laboral, política y económica. Es la valoración de estos conocimientos y experiencias y la promoción de la participación de los adultos en las decisiones curriculares que se adopten en el punto de partida de cualquier propuesta formativa que se intente.

Atendiendo a las consideraciones señaladas se propone una organización curricular abierta y flexible que promueva, entre otros aspectos:

1. el acceso, reingreso y egreso de los estudiantes en diferentes momentos del año;
2. la implementación de estrategias que los alumnos puedan adoptar en relación con sus ritmos y estilos individuales de aprendizaje;
3. la participación de los estudiantes en la elección de alternativas para acreditar diferentes trayectos formativos;
4. la posibilidad de recibir acreditaciones parciales de estudios aprobados y su reconocimiento en futuras reinserciones si abandonara transitoriamente su formación;
5. la valoración y acreditación de saberes adquiridos en ámbitos formales, no formales e informales como parte de sus estudios;
6. el tratamiento de aspectos particulares de una localidad o región, en relación con las características socio-culturales y del sector productivo - regional.

El diseño de los currículos provinciales correspondientes a los diferentes niveles y, consecuentemente, **los Proyectos Curriculares Institucionales** se configurará en torno a **tres ámbitos de formación**, entendidos como ejes prioritarios de organización en tanto responden a los ámbitos de actuación de las personas.

Ámbito de **Formación para el Desarrollo Persona, Socio – Comunitario** y de **Formación Ciudadana**: se orienta hacia la promoción de la participación, la vida democrática y las responsabilidades ciudadanas, destacando la importancia de las acciones personales y la de los diferentes actores sociales.

El trabajo sobre las prácticas de los sujetos, sus intereses y particularidades como grupo fundamentalmente heterogéneo en sus historias, sus contextos y convicciones se constituye en un centro de acción para la enseñanza y el aprendizaje de los derechos y deberes de los ciudadanos y su reconocimiento como parte integrante de la sociedad, aun en situaciones en las que el ejercicio de los derechos se vea coartados totales o parcialmente. Asimismo, el reconocimiento de la importancia y la necesidad de la vinculación

de las personas con los diferentes actores locales, en la conformación de redes que aporten al logro del desarrollo local, constituye uno de los objetivos centrales para propiciar el bien común.

**Ámbito de Formación para el Mundo del Trabajo:** se orienta a proporcionar a los jóvenes y adultos las herramientas que les permitan comprender las cambiantes condiciones del mercado de trabajo y de la producción y reflexionar sobre su constitución histórica y actual y el lugar que ellos pueden y deben ocupar y transformar. Esto implica incluir el trabajo como objeto de conocimiento que les permita reconocer, problematizar y cuestionar el mundo productivo en el cual están inmersos. Asimismo, la formación para el mundo del trabajo enfrenta el desafío de desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes para aprender a aprender; aprender a trabajar; aprender a encontrar trabajo; aprender a cambiar de trabajo y, sobre todo aprender a emprender.

**Ámbito de Formación General:** es soporte y fundamento de los dos anteriores, promueve la adquisición de los conocimientos que hacen posible el desarrollo de las capacidades y destrezas para el aprendizaje. Tiene carácter de formación general atendiendo a los conocimientos provenientes de los diferentes campos disciplinares y de formación básica, necesaria como requisito para realizar nuevos aprendizajes. Los aprendizajes en este ámbito refuerzan el objetivo fundamental de la educación de adultos: **“aprender a aprender”**. Esta tarea es fundamental en la medida en que estos conocimientos son decisivos para acceder a los bienes culturales, ejercitar los deberes y derechos de los ciudadanos, favorecer la inserción laboral y brindar herramientas para el desarrollo personal y socio-comunitario.

Para el diseño e implementación de los diferentes itinerarios formativos se propone una organización curricular modular, la que podrá configurarse a partir de los lineamientos básicos que prescriba y de las ofertas de formación profesional y de los diseños curriculares institucionales que se programen a nivel de cada establecimiento.

Asimismo, con el propósito de ofrecer a los estudiantes un abanico de posibilidades de formación los establecimientos podrán programar combinaciones que incluyan educación presencial y a distancia y articulaciones con los Centros de Formación Profesional, atendiendo a las particularidades sociales, económicas y culturales del contexto en el que operan y las posibilidades e intereses de los destinatarios. Una organización de tal naturaleza permitirá dinamizar la oferta y admitir futuras modificaciones y adaptaciones de acuerdo con los cambiantes requerimientos de los estudiantes y del entorno.

**INDICE****INTRODUCCION****CAPITULO I**

"De la formación profesional"

- HISTORIA DE LA FORMACION PROFESIONAL
- LA FORMACION PROFESIONAL EN LA ARGENTINA
- UNA VISION HISTORICA DESDE LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO Y LA SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION
- ANTIGUOS Y NUEVOS DESAFIOS DE LA FORMACION PROFESIONAL
- COMPETENCIAS

**CAPITULO II**

"De los derechos del trabajador"

- NEGOCIACIONES LABORALES
- DIALOGO SOCIAL
- LA NEGOCIACION COLECTIVA
- EL SINDICALISMO EN LA ARGENTINA
- DERECHO LABORAL
- DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

**CAPITULO III**

"De la formación profesional y la sociedad"

- CARACTERISTICAS DE LA FORMACION PROFESIONAL
- CERTIFICADOS DE FORMACION PROFESIONAL INICIAL
- CULTURA DEL TRABAJO
- EL DESARROLLO LOCAL
- LA CULTURA DE DESARROLLO
- MICROEMPRESARIOS Y AUTOEMPLOO
- REDES SECTORIALES

**BIBLIOGRAFÍA**

12

## **INTRODUCCION:**

### **CAPITULO I**

#### ***"De la formación profesional"***

##### **1. HISTORIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

En épocas remotas, el hombre tuvo la preocupación de aprender y hacer sus propios utensilios y bienes con el sentido de la sobrevivencia. Generalmente las tareas a desarrollar eran las mismas que la de sus padres o antecesores, por lo tanto el aprendizaje era meramente intuitivo, por observación, imitación e iniciativa personal.

En la Edad Media, el maestro enseñaba el oficio a sus aprendices, los cuales a través del tiempo y la experiencia iban convirtiéndose, primero en trabajadores idóneos y luego en maestros. Los métodos de transmisión de conocimientos eran asistemáticos, donde cumplía un papel preponderante en el aprendizaje la observación y la imitación. La situación en aquellas épocas tenía una tendencia a la estabilidad y conservadurismo, como también al conformismo de los integrantes de la sociedad.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial cobraron importancia los términos industria, oficio y comercio. De este modo se tomó como bandera el "cambio" para poder sobrevivir o crecer, dejándose de lado la "permanencia". La inserción de la máquina dejó de lado la fuerza física del hombre y exigió para éste un conocimiento manipulativo de las mismas. Por lo tanto, el conocimiento de un oficio sería más profundo y no sólo limitado a la imitación y observación.

La transferencia de conocimientos que realizaban maestros o padres ahora era ejercida por las fábricas, que daban al obrero una sencilla capacitación para el uso de máquinas que en la actualidad nos resultarían más que simples.

A medida que aumentó la complejidad de las maquinarias, la capacitación debía ser ejercida por personas más profesionalizadas, función ésta que escapaba a la órbita de las fábricas. Allí surge la formación de escuelas capaces de formar la mano de obra requerida. Surge de este modo, a fines del siglo XIX, las primeras escuelas de artes y oficios, para enseñar sistemática y ordenadamente oficios y ocupaciones en el área industrial, comercial y agrícola.

Estas escuelas de formación profesional capacitaban al hombre meramente en contenidos programáticos para ejercer el trabajo y aumentar el rendimiento laboral y productivo. Sólo satisfacían el carácter meramente económico de las fábricas o empresas. La formación profesional tenía el objetivo limitado de adecuar al hombre para el trabajo y por el trabajo. El hombre adquiría un bagaje de conocimientos limitado a su área de trabajo, se restringían las prácticas educativas tendientes a ampliar la visión del individuo respecto de sí mismo, de la comunidad y del mundo. Prevalcía en esa época el concepto de entregar al mercado laboral por parte de la formación profesional sólo hombres adiestrados para el trabajo, es decir, se preparaban profesionales y no hombres.



El avance tecnológico, científico y de las ciencias sociales mostraba que la mera instrucción del hombre ya no satisfacía los reclamos de la una sociedad dinámica y en transición. La escuela debió entonces adaptarse a las circunstancias y ejercer una formación más integral, para que el hombre pudiera desarrollar a pleno todo su potencial como tal.

En éste caso la formación profesional no sólo daría al aprendiz el adiestramiento de las operaciones propias al oficio sino además el perfeccionamiento de su personalidad.

Dentro de la perspectiva citada, debe entenderse a la formación profesional como un proceso educativo con un conjunto de objetivos tales como profesionales, intelectuales y morales.

Todos los **esfuerzos se orientan** entonces hacia un **sistema de enseñanza** que lleve a **los educandos** hacia una **formación integral**, capaz de salir de la escuela con los instrumentos necesarios para su adecuación en la sociedad, posibilitando a éste acompañar la evolución social y ajustarse a la misma.

En la actualidad la formación profesional tiene por objetivos descubrir y desarrollar aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente todo lo concerniente a las condiciones de trabajo y el medio social. Será necesario entonces que la formación profesional capacite con las siguientes características:

1. Capacidad reflexiva y crítica.
2. Iniciativa, dinamismo y creatividad.
3. Autenticidad y autodeterminación.
4. Capacidad de comunicación.
5. Capacidad de desempeño adecuado.
6. Integración comunitaria.
7. Compromiso ético y responsabilidad frente a sí mismo, la familia y la comunidad.
8. Capacidad de formular su propio proyecto de vida

### **CINTERFOR**

En el año 1964 fue creada una agencia dentro de la esfera de la Organización Internacional del Trabajo tendiente a la investigación y documentación de los procesos de formación profesional.

Dicha agencia fue denominada Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional CINTERFOR. Esta agencia está dedicada exclusivamente a coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la Formación Profesional en esta región.

## **2. LA FORMACION PROFESIONAL EN LA ARGENTINA**

En nuestro país la introdujo y difundió el ex-C.O.N.E.T. en la década del '60. En ese momento se la denominaba Formación Profesional Acelerada, (F. P. A.).

La Formación Profesional instituida en la Argentina se centró en los adolescentes mediante el aprendizaje de oficios universales, para lo cual las instituciones crearon la

infraestructura apropiada, construyendo y equipando centros con características semejantes a las empresas y apoyándose en ellas para realizar etapas productivas contempladas en los programas formativos. Estos cursos se dictan en horarios diurnos. En horarios vespertinos y nocturnos, los Centros de Formación Profesional centraron su tarea hacia los adultos, para complementar, perfeccionar y especializar a los trabajadores. En un primer momento los cursos se referían a oficios universales y simples, tales como tornería, electricidad, carpintería, mecánica y otros relacionados con la industria.

El dinamismo social y económico hizo cambiar el enfoque de la Formación Profesional, generándose cursos hacia las actividades comerciales, de servicios, y posteriormente la rama agropecuaria.

La disminución en la capacidad de absorción de mano de obra por parte de las empresas dio lugar a emprender nuevas acciones orientadas hacia la pequeña y mediana empresa, los sectores marginales urbanos y rurales, las mujeres y los trabajadores independientes, dándole mayor atención al aspecto social de la formación.

En la actualidad se toma al hombre como centro del proceso formativo, en lugar que lo sea el puesto de trabajo como en los comienzos de la Formación Profesional. El hombre pasa a ser sujeto protagónico de los programas de formación, desarrollando completamente sus capacidades, no sólo sus aptitudes profesionales.

Las instituciones de formación profesional en la actualidad deben responder de manera eficiente y eficaz a las demandas reales, económicas y sociales de la comunidad, y no se limiten simplemente a impartir formación sólo en aquellas áreas para las que dispone capacidad instalada.

Los procesos formativos no pueden ignorar que el trabajo, como técnica, es el resultado de la aplicación de principios científicos, y si las acciones se dirigen exclusivamente al aprendizaje de competencias específicas, cuyos fundamentos científicos y tecnológicos no son comprendidos, la formación resulta un simple adiestramiento que no configura un aprendizaje real, pues la inteligencia del trabajo es parte integrante de la propia definición de la actividad productiva.

#### **4. UNA VISION HISTORICA DESDE LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO Y LA SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION**

Un recorrido por la forma de articulación de la educación con el mundo del trabajo desde el surgimiento de los sistemas educativos, seguido por una mirada a la organización de la formación para el trabajo y su acompañamiento a las transformaciones del mundo laboral, puede ser útil en esta empresa de aproximarse a la interacción entre la sociología del trabajo y la sociología de la educación.

En el mundo preindustrial, convivían con muy poco contacto entre sí: una formación básica corta destinada a sectores populares, de origen religioso o municipal; un aprendizaje de oficios, originalmente en la casa del maestro, y luego en escuelas de artes y oficios, con propósitos de promoción social de los sectores populares; y la enseñanza focalizada en destinos universitarios con gran preponderancia de contenidos humanísticos y de

profesiones liberales. La continuidad de los alumnos entre los tres sistemas era escasa: las clases populares solo accedían a las dos primeras formas y las clases pudientes a la tercera. La educación media fue surgiendo trabajosamente, como prolongación de la educación básica o como anticipación de estudios universitarios, con la lógica tensión entre ambos objetivos.

El desarrollo de la sociedad urbana diferenciada, la institucionalización de las profesiones y la incipiente producción industrial hacen que el siglo XIX sea la cuna de la matriz de los sistemas educativos que aún están vigentes en Europa y América. El Estado se afirma como proveedor de la educación básica necesaria para la ciudadanía, en sus dos acepciones: participación en una sociedad nacional y requisito para el voto en las democracias burguesas que se extienden en el mundo. La escuela como institución se extiende a lo largo de la extensa geografía de nuevos y viejos países; los sistemas educativos se desarrollan en el mundo moderno, toman formas más locales y descentralizadas o más unitarias y centralizadas, y presentan su manifestación concreta en la escuela pública, estatal o privada, regulada estrechamente por el Estado.

Las habilidades básicas de lectoescritura y matemática aplicada se inculcan a las poblaciones urbanas en general, y a las rurales de las sociedades relativamente desarrolladas. Los nuevos países de América independiente se ponen como metas explícitas, no siempre alcanzadas, la escolarización de sus poblaciones. Las profesiones universitarias se institucionalizan, con sus condiciones de ingreso, sus reservas de mercado y las asociaciones para defender sus áreas de trabajo. La ingeniería, la profesión tecnológica por antonomasia, reconoce diferentes orígenes y desarrollo en las distintas sociedades. Son ejemplos de ello, el modelo anglosajón, donde los ingenieros se forman en el transcurso de procesos de invención e implementación tecnológica y la carrera educativa surge a posteriori separada de la acreditación profesional, y el modelo latino, heredero de la tradición militar, con énfasis en la ingeniería civil y el servicio al Estado, y sólidamente encuadrado por carreras universitarias y exámenes de competencia (**Collins, 1989; Cunha Marino, 1986**).

Dentro de este marco se extiende el fenómeno de la producción industrial. La revolución industrial se instala originalmente en sociedades que presentan aún bajos niveles educativos, pero cuentan con una tradición artesanal. El obrero profesional se desarrolla en este contexto, en el que incorpora su fuerte pertenencia de clase; la fábrica se constituye en lugar de trabajo, de lucha y de negociación. La calificación profesional -orgullo y base desde la cual puede asegurarse un liderazgo entre los demás trabajadores- le brinda elementos de fuerza para cuestionar la dominación empresaria. Los movimientos socialistas y los sindicatos surgen en este marco. Las demandas sociales al sistema educativo son, fundamentalmente, el acceso a la instrucción pública y, en algunos casos, a la educación vocacional posprimaria. Los Estados, y el sistema educativo en particular, responden con un mayor énfasis en la extensión de la educación básica, que llega, como puede apreciarse en la educación dual de Alemania, a obligar a escolarizarse a los aprendices.

Se establece también, una educación posbásica, técnica o vocacional dirigida a sectores obreros en el caso de la formación profesional, y a las clases populares ascendentes en el

caso de la educación técnica preingenieril. En este contexto se desarrollan diversas formas de formación para el trabajo en los países centrales, como ramas terminales de la educación secundaria dirigidas a ocupaciones específicas (Inglaterra), como aprendizaje dual pilotado por empresarios y sindicatos (Alemania), como formación específica en la empresa articulada con educación secundaria comprensiva (USA). Caracterizan a todas estas maneras de formación: la articulación entre educación básica y capacitación focalizada en puestos de trabajo o en familias de éstos, con mucho énfasis en las habilidades motrices, la disciplina y el aprendizaje secuencial de operaciones concretas. El análisis ocupacional y el "reverse engineering" para desarrollar los programas educativos fundamentan esta formación. **Está dirigida, fundamentalmente, a los jóvenes y adolescentes de sectores populares, y constituye más un instrumento de inserción y capacitación laboral que un mecanismo de movilidad social.** La ubicación de esta formación para el trabajo en el recinto escolar (Francia), enteramente en la fábrica (USA) o en alternancia (Alemania), se relaciona con la tradición de cada país; son diferentes maneras, todas ellas problemáticas, de resolver la contradicción entre la racionalidad educativa y la productiva.

## 5. ANTIGUOS Y NUEVOS DESAFIOS DE LA FORMACION PROFESIONAL

La **formación profesional** se vincula en relación directa con el empleo y la ocupación. Este es su carácter determinante.

Actualmente se discute cada vez más la educación como un componente determinante de la estrategia del empleo.

La **moderna economía** demanda un fuerte **componente cognitivo**, juntamente con las competencias ocupacionales. El desempeño en un puesto de trabajo exige cada vez más intensamente la comprensión de la teoría y la tecnología. Se considera que una educación básica debe preceder a los programas de formación profesional, pero la realidad ha demostrado que la población que recurre a FP es, justamente, la menos escolarizada y por lo tanto desprovista de condiciones regulares para aprovechar del todo la inserción de procesos de aprendizaje.

**Otra dificultad reside en el hecho de que FP siempre prevaleció un dualismo entre la preparación rápida, puntual y operativa, y la formación más completa e integral.**

Es importante complementar la formación además de la formación de habilidades y destrezas, con cultura de las relaciones de trabajo, formación de valores, actitudes y comportamientos propios de las ocupaciones y puestos de trabajo, de la misma forma cómo se integran los procesos y medios de defensa contra accidentes de trabajo. Completar los conocimientos ligados al ejercicio de la ciudadanía, entre ellos los propios derechos laborales.

En el fondo la formación es un vehículo, un medio, un canal, y en teoría puede soportar lo que se le haya encargado.

Algunas concepciones filosóficas están por detrás de las elecciones curriculares y metodológicas de FP, no siempre explicitadas.

El modelo de organización del trabajo que marca el surgimiento de la FP en los años 40 es reconocido como “taylorista / fordista”. El taylorismo nace en parte como respuesta a reclamos de los empleadores sobre las dificultades de contar el esfuerzo y la eficiencia del trabajador. Establece entonces reglas trabajo, rutinas sobre el mejor camino para la ejecución de tareas, diseñadas “científicamente”, que cada trabajador debía seguir al pie de la letra, como condición para mantener la productividad.

El fordismo se caracterizó como un modelo de gestión que separaba drásticamente los procesos de concepción y ejecución de la producción. Se fragmentaba en una “línea de montaje, a través de una cinta transportadora”, que mantiene un flujo permanente de las partes, evita el desplazamiento del trabajador y así reduce los tiempos muertos. Fue asociado a un modo de vida relacionado a la conformidad con un tipo de trabajo.

En EEUU se identificaron 5 competencias y 3 fundamentos esenciales del “**saber- hacer laboral**”. Ellas son:

**Competencias:**

- **Recursos:** identificación, organización, planificación y asignación de recursos
- **Competencias interpersonales:** trabajo con otros.
- **Información:** adquisición y uso de información.
- **Sistemas:** comprende interrelaciones complejas.
- **Tecnología:** trabajo con variedad de tecnologías, seleccionando, aplicando, conservando y reparando.

**Fundamentos:**

**Habilidades básicas:** leer, escribir, desarrollar operaciones aritméticas y matemáticas, hablar y escuchar.

**Habilidades de pensamiento:** pensar en forma creativa, tomar decisiones, resolver problemas, visualizar, saber cómo aprender y razonar.

**Cualidades personales:** imprimir responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol, integridad y honestidad.

Para la FP las nuevas formas de organización del trabajo y nuevos conceptos aplicados a la esfera gerencial se tornan desafíos. El sentido de la empleabilidad, y la dimensión de las competencias, marcan las discusiones en el terreno de la FP, junto a la rehabilitación de la educación regular como instrumento primordial del mercado laboral.

Asume importancia en este nuevo contexto las transformaciones económicas, la participación de los actores sociales, y en consecuencia las relaciones de trabajo y la práctica de la negociación colectiva. Finalmente, la FP debe ser admitida como objeto de acuerdo entre patrones y empleados, rompiendo la concepción histórica de omisión crítica de los trabajadores. Las nociones de empleabilidad, competencia, producción flexible y participación aparecen como nuevos íconos de la actualidad.

Empleabilidad corresponde a la condición de un trabajador mejor y más ampliamente preparado para responder a situaciones variadas y variantes del mercado de trabajo. Se refiere siempre a un individuo que ostenta esa calidad.

Ese individuo debe exhibir capacidad de respuesta a situaciones y demandas distintas, reúne mayor grado de libertad dentro de una ecuación de empleo. El trabajador puede reunir cualidades, pero si el medio ambiente empresarial no es facilitador y propiciatorio, sus dotes pueden ser insuficientes. La empleabilidad debe ser entendida entonces en dos ámbitos: el del individuo y el del medio. Debe ser un concepto relacional.

La competencia parece atender primeramente a la ruptura real o potencial del puesto de trabajo fijo, de acuerdo a lo que proponen las formas de organización de la producción y del trabajo en el modelo de producción flexible.

La competencia se incorpora como cualidad individual y transfiere al individuo la responsabilidad de su éxito o fracaso en la disputa del mercado laboral. Por lo general resulta de la fragmentación ocupacional y en este sentido ha sido recibida con desconfianza por el movimiento sindical. Pero la fuerza de la nueva empresa va imponiendo la consideración de este concepto. Para la empresa moderna es de enorme importancia la administración más abierta del personal, la práctica de la nueva gerencia, que lleva a la participación social del trabajador y a la individualización de los criterios de remuneración y beneficios, rompiendo con la fórmula taylorista de escalas y rutinas.

Por otro lado, la **noción de competencias** puede recuperar la dimensión de las actitudes del trabajador, con sus formas de pensar, valorar y aprender. Y nada impide la recomposición laboral a partir de la conjugación y sumatoria de competencias.

Ello atendería la preocupación sindical de no permitir que el enfoque competencias elimine la lógica colectiva del trabajo. La negociación puede ser el instrumento hábil para asegurar que los beneficios aportados eventualmente por el enfoque de competencias sean compartidos entre patrones y empleados. Gran parte de esa responsabilidad puede ser atribuida a la FP, que puede organizar currículos modulados, capaces de articular competencias y generar polivalencias, posibilitando al trabajador ampliar su potencial de empleabilidad.

**La FP debe ser encarada dentro de una estrategia de trabajo y empleo.** Debe, en ese sentido, formar parte de políticas activas de empleo, que son generadas por los órganos públicos federales, de estados o de los municipios. Esas políticas integran recursos y actividades con la finalidad de proporcionar oportunidades de trabajo o empleo a la población activa. Los agentes más notorios son las agencias de empleo, los estímulos fiscales, los financiamientos o créditos subsidiados o facilitados, las instituciones de formación y orientación profesional y medidas legislativas apropiadas.

La Formación Profesional es uno de los pilares de sustentación del empleo y de las condiciones de trabajo. El **Convenio 142 de 1975 de la OIT sobre Recursos Humanos, y la Recomendación 150**, sobre la misma materia, definen como objetivo descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para la vida activa, productiva y satisfactoria. En unión con diferentes formas de educación, debe mejorar las aptitudes individuales para comprender,

individual o colectivamente, lo relativo a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

Propone promover el espíritu creativo, el dinamismo y la iniciativa con vistas a mantener y acentuar su eficacia en el trabajo.

Las normas hablan además de la **“Formación para funciones de gestión, supervisión y trabajo por cuenta propia”**, acentuando:

- espíritu de iniciativa;
- comprensión de los aspectos económicos y sociales de la adopción de decisiones;
- capacidad de evaluar riesgos y de aceptarlos, etc.

Pero dependerán aún de la existencia de un terreno económico fertilizado.

La calificación amplía, ajusta, focaliza. Pero son las facilidades que el engranaje económico pueda proporcionar lo que, en última instancia, irán a viabilizar el emprendimiento o la creación de un nuevo puesto de trabajo.

**Ampliando conceptos:**

**Formación Profesional y empleabilidad:** Entendemos por formación profesional aquella acción que desarrolla a las personas en su ámbito personal, social, profesional y laboral, para que estén en condiciones de desarrollar su vida activa, productiva y satisfactoria. Prepara técnicamente su relación con los cambios que se producen en el contexto laboral. Por esto, ya no es posible pensar en una formación puntual o en un momento de la vida de las personas, sino como un proceso permanente a lo largo de toda la vida. Cuando nos referimos a la formación para el empleo, incluimos el trabajo asalariado, cuentapropistas, cooperativista<sup>2</sup>, etc.

La OIT, - en su **recomendación 195**, aprobada y adoptada en el 2004 por la **92 Conferencia Internacional del Trabajo** - expresa que,

**“la formación profesional, como la educación y el aprendizaje, contribuyen al crecimiento personal y colectivo, así como al crecimiento de las empresas y de la economía”.**

**Por estos motivos, “se convierte en un instrumento de lucha contra el desempleo y contribuye a la inclusión social”**

Impacta en la productividad entendida como mejor calidad de trabajo y no puede estar separada de la formación para la ciudadanía, ni de la formación permanente. Promueve la capacidad para influir sobre el medio y, cuando las circunstancias lo requieren, adopta contenidos de la educación básica, para cubrir carencias específicas.

La formación profesional es o puede ser, de acuerdo a como se la asuma, un instrumento que contribuye a la mejora de la empleabilidad.

### **Empleabilidad:**

Definimos la empleabilidad como la capacidad de las personas para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”

Surge en el contexto actual como una forma de relacionar a la persona al nivel socioeconómico del empleo. Como el contexto cambia, este concepto también es dinámico, cambiante y relativo. Depende de los distintos contextos laborales. Una persona puede ser empleable para una ocupación y no serlo para otra.

Se destaca que no existen personas empleables o no empleables sino que existen personas que presentan características o saberes que influyen en más o menos en su inserción laboral, en función de la realidad social, política y económica de cada país.

Destacamos que la empleabilidad NO es responsabilidad de la persona -principal crítica que recibe este concepto – ya que depende de diversos factores:

**Factores estructurales externos**, económicos, políticos y sociales que la persona no puede modificar y que condiciona sus oportunidades de acceso a un empleo. Estos deben resolverse en el ámbito macroeconómico. Los Ministros de Trabajo en la región, reaccionan positivamente estableciendo políticas y medidas tendientes a generar y facilitar el empleo.

**Factores personales**, que pueden ser modificados por las personas. Refieren a las necesidades concretas y a situaciones relacionadas con sus aspiraciones y expectativas. Cada trabajador/a puede formarse para mejorar su empleabilidad; es importante que se valore su compromiso de asistir y aprovechar la oportunidad de la formación, pero no se lo puede responsabilizar si no logra emplearse.

**Factores de competencias**, que son el elemento clave para modificar también los factores personales, mediante el desarrollo de nuevas actitudes, aptitudes, conocimientos y posibilidades de comprensión de las situaciones.

El fortalecimiento de la empleabilidad puede darse en dos ámbitos:

**En el ámbito de la empresa** (empleabilidad interna) que permite mejorar las posibilidades de desarrollo de las personas en la empresa u otras organizaciones similares. En este sentido, se trata de adquirir o mejorar algunas capacidades específicas.

**En el ámbito externo a la empresa** (empleabilidad externa) que determina la capacidad para insertarse fuera de una empresa en particular, aún en diferentes sectores de actividad. Esta se relaciona íntimamente con la posibilidad de “transferir” de un ámbito a otro, determinadas capacidades como por ejemplo: Capacidad para comprender y procesar información y el uso de las TIC, Toma de decisiones, la iniciativa y el emprendimiento, la creatividad, la anticipación de problemas y asunción de riesgos, el trabajo en equipo, la capacidad de escucha y de comunicación, la capacidad para negociar, para mantener relaciones personales, para “aprender a aprender”, planificar y gestionar proyectos.

- Obtener el primer empleo.
- Mantener un empleo y desarrollarse profesionalmente en una empresa

- Conseguir un nuevo empleo aplicando recursos para pasar a otras organizaciones.
- Crecer y desarrollarse mediante la administración del propio aprendizaje lo que significa poseer la capacidad para realizar un proyecto personal de acuerdo a sus intereses y expectativas.

### **Las competencias como clave en la articulación entre la educación y el trabajo:**

En el concepto tradicional de la calificación, la habilidad manual, el conocimiento de las máquinas y de las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos, y la ubicación del trabajador en la organización conformaban un espacio definido que se resumía en el tiempo de formación necesario para desempeñar una determinada ocupación y el tipo de decisiones autónomas que debía estar preparado a tomar en ella. Estas dos dimensiones permitían ubicar las calificaciones en un continuo jerárquico que servía de base para salarios y negociaciones colectivas.

El paso de la organización del trabajo fordista a la especialización flexible; el surgimiento del sector informal con su variedad de ocupaciones, en algunos casos calificadas y semicalificadas, con bajo encuadre organizacional; la flexibilidad laboral que promueve el desempeño alternativo de varias ocupaciones calificadas y el cambio más frecuente de lugar de trabajo; las tecnologías microelectrónicas que exigen mayores niveles de abstracción y manejo de maquinarias muy costosas, fueron todos factores que convergieron para que cada vez un mayor número de ocupaciones y, más aún, de trayectorias ocupacionales no se adaptaran a la rigidez del encuadre anterior.

Aparece así la noción de competencia, ella resulta clave en la articulación entre la educación y el mundo del trabajo al menos por dos razones. La primera es que las calificaciones son más fácilmente evaluables y medibles y corresponden a las ocupaciones, como unidades de empleo; constituyen el objeto tradicional del análisis ocupacional.

**Las competencias incluyen conocimientos más amplios, capacidad de análisis y resolución de problemas concretos** y toma de decisiones en contexto de incertidumbre; el sujeto de las competencias es la persona, no el puesto de trabajo. Sumado esto al hecho de ser más flexibles que las calificaciones, los individuos pueden pasar de un puesto a otro, cambiar de ocupación y seguir utilizando las competencias aprendidas.

Lo anterior dificulta la evaluación y acreditación de las competencias y refuerza el rol del mercado de trabajo en ello. La segunda razón es que las competencias tienen su base en los conocimientos, procedimientos y actitudes adquiridos en la educación formal, pero se desarrollan a lo largo de la vida, incorporando el aprendizaje en el trabajo real y la educación no formal. Por lo tanto, los cambios acaecidos en el transcurso de la existencia de los trabajadores, tanto en el sistema educativo y de formación como en el sistema productivo, influyen en el acervo de competencias de una población dada.

### **¿Qué entendemos por competencias y qué nos aportan?**

Existen distintas definiciones de competencias, veamos algunas:

**“La aptitud de un individuo para desempeñar una función productiva en distintos contextos y con base a los requerimientos de calidad esperados por el**

sector productivo. Es una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo obtenida no solamente a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje de situaciones de trabajo”

Para Cintefor/OIT es “la capacidad real de una persona para lograr un objetivo esperado en un contexto laboral dado, vinculándose estrechamente con la innovación en tecnología blanda, es decir, la gestión y desarrollo de capital humano, y con las exigencias de los nuevos roles ocupacionales”

Para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, las competencias **“integran conocimientos y destrezas, así como habilidades cognitivas (capacidad de reflexión, análisis, etc.) operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se movilizan y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales de carácter social, laboral, comunitario y axiológico (ámbito de los valores y de la ética)”**

En el mundo del trabajo, las competencias son aquellas capacidades que permiten a las personas establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales.

Toda definición amplia debe incluir una dimensión social de las competencias, su adquisición no solamente en el trabajo sino en otros ámbitos de la vida, la relación de las competencias individuales con el colectivo como forma de ejercer los derechos de las trabajadoras y trabajadores y los valores ciudadanos.

De alguna manera este sentido amplio, al que adherimos como Gobierno, se relaciona con la capacidad de la persona de poner en juego, integrar y transferir conocimientos, habilidades y actitudes que hagan posible la construcción de desempeños en diversos contextos, respondiendo a requerimientos de calidad, seguridad y efectividad en cada área ocupacional. Se manifiesta en el desempeño y en la capacidad de decidir, tomar la iniciativa y resolver distintas situaciones en la vida social y profesional.

La formación por competencias es un ámbito propicio para formar para la ciudadanía porque posibilita:

- Disponer de un adecuado lenguaje para la acción. Saber y comunicar.
- Conocer los códigos lingüísticos propios de un grupo determinado.
- Practicar los derechos y deberes ciudadanos junto a otros y otras.
- Participar efectivamente en la elección de autoridades.
- Presentar conductas sociales apropiadas al contexto.
- Preocupación por el cumplimiento de los deberes cívicos.

Clasificación de las competencias laborales:

Si bien existen varias clasificaciones, tomamos en consideración la que sigue:

- **Competencias básicas:** como la capacidad de lectoescritura, el cálculo, el uso de TICs.

- **Genéricas, transversales y de empleabilidad:** como, por ejemplo: Trabajo en equipo, capacidad para afrontar y actuar en situaciones de emergencia con autonomía, iniciativa, relaciones interpersonales, flexibilidad para adaptarse a los cambios, comunicación, toma de decisiones, etc.
- **Competencias técnicas,** específicas o funcionales: que se relacionan con el conocimiento y desarrollo de habilidades técnicas ligadas a roles y familias ocupacionales.

La formación profesional contribuye fuertemente al trabajo decente en sus diversas dimensiones y que además de beneficiar a las personas, beneficia a las empresas, al estado y a la sociedad en general. Mejora la empleabilidad, la competitividad de las empresas y permite disminuir el desempleo, la subocupación y la pobreza. Por estos motivos es tema de relaciones laborales.

El **concepto de competencia**, entonces, está asentado a la vez en el análisis de la organización del trabajo y en un replanteo de la formación **que articula la educación general y especializada, la capacitación técnica y, fundamentalmente, el aprendizaje de la capacidad para resolver problemas no previstos en situación de trabajo.**

Formación Profesional

## CAPITULO II

### “De la Formación Profesional y la Sociedad”

#### 1. CARACTERISTICAS DE LA FORMACION PROFESIONAL

Los conceptos fundamentales de una política pedagógica forman un conjunto estrechamente relacionado que es válido para todas las modalidades de acción y que sintetiza las siguientes características de la Formación Profesional:

##### ABIERTA

Debe permitir a las personas tener acceso a todo el proceso formativo que consideren necesario, con independencia de su nivel educativo, condiciones económicas, sociales, políticas, religiosas, étnicas y culturales.

##### INTEGRAL

Debe considerar al hombre en todas sus potencialidades y ofrecerle elementos pedagógicos orientados hacia **"aprender a aprender", a "hacer" y "ser"**, facilitándole su realización y los desarrollos personal, comunitario y laboral.

##### CONTINUA

Debe facilitar el desarrollo progresivo de las personas durante toda su vida.

##### CON ÉNFASIS EN EL APRENDIZAJE (más que en la enseñanza)

Debe atender prioritariamente la actividad de quien aprende, creando condiciones facilitadoras.

##### CON ENFASIS EN PROCESOS (más que en los contenidos)

Debe estimular el desarrollo de capacidades y actitudes para identificar, analizar y relacionar elementos de la realidad económica, política, social y personal.

##### ATENTA A LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES

Debe tener en cuenta las características, experiencias, intereses, condiciones, posibilidades y limitaciones de la persona que aprende, con el fin de adecuar métodos, medios y contenidos facilitadores del aprendizaje.

##### SISTÉMICA

Los diferentes elementos que componen el sistema de formación deben interactuar en forma ordenada en función de objetivos claramente determinados y retroalimentarse de modo de producir cambios internos y que generen productos para transformar el medio.

##### BASADA EN LA REALIDAD

Debe basarse en los estudios de los procesos tecnológicos, económicos, sociales y culturales, y responder a las necesidades y características de la población.

### **FLEXIBLE**

Debe ofrecer una respuesta apropiada a cada situación, mediante módulos que atiendan necesidades específicas de formación.

### **ACTIVA**

Debe fundarse en el "**aprender haciendo**", como elemento básico, porque el aprendizaje se consolida mediante la ejecución personal de actividades que permitan comprender con claridad los procesos y los principios, así como adquirir habilidades.

### **INNOVADORA**

Debe formar al hombre con visión de futuro, estimulando su autenticidad, su libertad, su creatividad, su capacidad de transformar la realidad, en función de los beneficios sociales y personales.

### **PARTICIPANTE**

Debe tener en cuenta que el hombre es un ser social que logra su realización personal e interacción con otros hombres. La convivencia lleva al individuo a influir en las orientaciones, la dirección, las decisiones que definen su destino personal y social. Por ello, el docente debe facilitarle la oportunidad de interactuar, opinar, disentir, aportar ideas y formular críticas.

### **POLIVALENTE**

Debe ser suficientemente general, de manera que, a partir de una formación básica, la persona se capacite para responder a las necesidades generadas por los avances tecnológicos y las prioridades derivadas de los cambios sociales mediante estrategias de actualización y reconversión ligadas a la realidad del trabajo productivo.

#### **Fuentes:**

- **Métodos y Técnicas para la Formación Profesional Cinterfor/O.I.T.**
- **Doce temas de Formación Santiago Agudelo Mejía.**

## **2. LA LEY DE EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL 28.056**

En el año 2005 se promulgo la Ley de Educación Técnica Profesional que ordena y regula la Educación Técnico Profesional en el nivel medio y superior no universitario del Sistema Educativo Nacional y la Formación Profesional.

Por medio de la Ley se crea el Fondo Nacional para la Educación Técnico Profesional que es financiado con un monto anual no inferior al 0,2% del total de los ingresos corrientes previstos en el presupuesto anual consolidado para el sector público Nacional.

Este fondo está destinado a la implementación de los planes de mejora para fortalecer las Instituciones y los programas de Educación Técnico Profesional en el marco de las políticas nacionales y jurisdiccionales. Para alcanzar un crecimiento económico sostenido y sustentable del país, en términos regionales y locales, con marcada incidencia sobre la

calidad del trabajo, la productividad de la actividad económica y la competitividad territorial. En respuesta a la consolidación de nuevos modelos de producción y administración económica, el proyecto aprobado promueve y revaloriza la incorporación del conocimiento científico y tecnológico para dinamizar los procesos económicos. La Ley establece la creación del Registro Federal de Instituciones Educación Técnico Profesional en donde se inscriben las instituciones que pueden emitir títulos Técnicos y certificaciones de Formación Profesional.

La Ley también contempla una serie de instrumentos que garanticen el reconocimiento en todo el territorio nacional de certificaciones y títulos de calidad equivalente en el nivel medio y superior no universitario, a la vez fomenta la creación de convenios de pasantías con empresas para la realización de prácticas profesionales por parte de los estudiantes.

**Los Centros de Formación Profesional que realizaron Plan Mejora recibieron equipamiento, insumos, elementos de seguridad personales y para las máquinas, servicio de Internet, mejoras edilicias y biblioteca por un monto a la fecha de aproximadamente \$ 30.000.0005.**

A partir de la **Resolución 13/07** del Consejo Federal de Educación se aprueba el Documento **“Títulos y certificados de la Educación Técnico Profesional”**, el mismo establece: Proceso de titulación y certificación en la educación técnica profesional:

Se entiende por titulación y certificación en la educación técnico profesional el proceso por el cual una institución educativa inscripta en el Registro Federal de Instituciones de ETP, conforme a las normas y procedimientos establecidos por los organismos pertinentes, expide un documento por el que se da fe formalmente y reconoce públicamente que una persona ha completado una trayectoria formativa de carácter profesionalizante en sectores identificables y socialmente relevantes, en el marco de la Ley 26.058. Las certificaciones profesionales dan fe de la adquisición de capacidades vinculadas con ocupaciones específicas y significativas.

### **3. CERTIFICADOS DE FORMACION PROFESIONAL INICIAL**

Acreditando una cualificación profesional alcanzada por la persona a quien se le extiende el certificado, dando fe y reconociendo públicamente que ha adquirido las capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos científico – tecnológicos requeridos para desempeñarse competentemente en todas las funciones correspondientes a un perfil profesional propio del ámbito de la Formación Profesional.

Este perfil profesional forma parte del **Marco de referencia** aprobado por el Consejo Federal de Educación, en un todo de acuerdo con el Título III, Capítulo IV de la Ley 26.058 y la Resolución del C.F.C.yE. N° 261/06. Como consecuencia de estas características, la Formación Profesional Inicial constituye una oferta formativa propia del ámbito específico de la Formación Profesional, la cual se pautará federalmente.

## **Niveles de Certificación de la Formación Profesional Inicial**

El Marco de referencia aprobado por el Consejo Federal del Educación con el que se corresponden los Certificados de Formación Profesional Inicial, identifica el perfil profesional de una figura profesional y su trayectoria formativa. En razón de la desigual complejidad que pueden asumir los desempeños descritos por los perfiles profesionales y los procesos formativos a ellos asociados, se distinguen, en primera instancia, tres niveles de certificación para la Formación Profesional Inicial, sin perjuicio de que en el futuro puedan identificarse niveles de certificación de mayor complejidad.

Los niveles que se establecen en esta etapa son:

### **Nivel de Certificación I**

Corresponde a Certificados de Formación Profesional Inicial que acreditan el aprendizaje de conocimientos y saberes operativos básicos de carácter técnico que se movilizan en determinadas ocupaciones y que permiten a una persona desempeñarse de modo competente en un rango reducido de actividades en las que se aplican soluciones estándar a problemas que emergen en situaciones definidas.

### **Nivel de Certificación II**

Corresponde a Certificados de Formación Profesional Inicial que acreditan el dominio de conocimientos y saberes operativos de carácter técnico y, con alcance restringido, algunos saberes operativos de carácter gestional que se movilizan en determinadas ocupaciones y que permiten a una persona desempeñarse de modo competente en un rango moderado de actividades, seleccionando con solvencia los procedimientos apropiados para la resolución de problemas rutinarios. Quienes obtienen esta certificación deberán ser capaces de asumir un grado importante de responsabilidad sobre los resultados del propio trabajo y sobre los resultados del propio proceso de aprendizaje.

### **Nivel de Certificación III**

Corresponde a Certificados de Formación Profesional Inicial que acreditan el aprendizaje de conocimientos teóricos científico-tecnológicos propios de su campo profesional y el dominio de los saberes operativos técnicos y gestionales que se movilizan en determinadas ocupaciones y que permiten a una persona desempeñarse de modo competente en un rango amplio de actividades que involucran la identificación y selección de soluciones posibles entre una amplia variedad de alternativas, para resolver problemas de baja complejidad relativa, cuyo análisis requiere del discernimiento profesional.

Quienes obtienen esta certificación deberán ser capaces de asumir la responsabilidad sobre los resultados del propio trabajo y sobre la gestión del propio aprendizaje. Asimismo, deberán estar en condiciones de dirigir emprendimientos productivos de pequeña o mediana envergadura en su campo profesional y de asumir roles de liderazgo y responsabilidad sobre la ordenación y los resultados del trabajo de otros.

## Los niveles de certificación de la Formación Profesional Inicial y los referenciales de ingreso

La Formación Profesional se basa en el principio de la educación permanente, o a lo largo de toda la vida, para el ejercicio de la ciudadanía y el trabajo, por tanto, alude al desarrollo de capacidades básicas y de formación de fundamentos científico-tecnológicos así como al de capacidades profesionales de inserción socio-laboral específicas, ya sea en calidad de empleo en relación de dependencia o de emprendimiento autónomo. Por esta razón, debe conjugar propósitos de la educación general con los propios de la Formación Profesional.

Dado el derecho de las personas a la Formación Profesional, ésta habrá de preparar, actualizar y desarrollar sus capacidades para el trabajo, "cualquiera sea su situación educativa inicial" (art. 8º de la LETP). Consecuentemente,

**"la formación profesional admite formas de ingreso y de desarrollo diferenciadas de los requisitos académicos propios de los niveles y ciclos de la educación formal" (art. 18º de la LETP).**

Teniendo en cuenta este principio, las condiciones que deberán satisfacer las personas que ingresen a una Formación Profesional Inicial, se establecerán en correspondencia con los niveles de certificación I, II y III definidos más arriba y de acuerdo con las capacidades básicas o conocimientos adquiridos previamente por dichas personas, a través de vías formales o informales, en el sistema educativo o fuera del él.

Los criterios para el establecimiento del referencial de ingreso de las ofertas de Formación Profesional Inicial, se relacionan con:

El grado en que la educación general que brinda el sistema educativo formal contribuye a la adquisición de ciertas capacidades básicas (autonomía, responsabilidad, nivel de desempeño, resolución de problemas, toma de decisiones) definidas en el perfil profesional que posibilitan el desempeño esperado del profesional en cuestión; es decir, que la atención está puesta sobre el ejercicio profesional futuro y lo que la educación general puede aportar al mismo.

El grado en que la educación común (o el sistema educativo formal) brinda los conocimientos previos que se requieren para encarar los procesos formativos que se van a desarrollar.

Los referenciales de ingreso para cada nivel de certificación de la Formación Profesional Inicial son:

### **Nivel de Certificación I de Formación Profesional Inicial**

El aspirante deberá acreditar por ante la institución de Formación Profesional, el dominio de capacidades para **la lecto-escritura, la expresión oral y del cálculo matemático** básico. Estos saberes pueden haber sido adquiridos dentro del Sistema Educativo o fuera de él. La valoración y acreditación se realizará a través de una evaluación

relativa a dichas capacidades por parte de la institución, sin necesidad de solicitar certificado educativo alguno.

#### **Nivel de Certificación II de Formación Profesional Inicial**

Haber completado el **nivel de la Educación Primaria**, acreditable a través de certificaciones oficiales del Sistema Educativo Nacional (Ley N° 26.206)

#### **Nivel de Certificación III de Formación Profesional Inicial**

Haber completado el nivel de la **Educación Secundaria**, o bien el **Ciclo Básico de la Educación Secundaria**, según corresponda a las características del perfil profesional y su trayectoria formativa, acreditable a través de certificaciones oficiales del Sistema Educativo Nacional (**Ley N° 26.206**) Certificados de Formación Continua en el ámbito específico de la Formación Profesional

Constituyen certificados que acreditan la terminación de cursos de actualización, perfeccionamiento y especialización profesional de quienes han obtenido previamente un Certificado de Formación Profesional Inicial. El nivel de certificación en estos casos, es el que corresponde a la Formación Profesional Inicial del egresado.

#### **Certificados de Capacitación Laboral**

**Acreditan la terminación de cursos orientados a preparar, actualizar, desarrollar o reconvertir las capacidades de las personas para que puedan adaptarse a las exigencias de un puesto de trabajo particular.** No corresponde que estos certificados identifiquen un nivel de certificación, ya que tales acciones formativas no se basan en perfiles profesionales y trayectorias formativas aprobadas por el Consejo Federal de Educación.

Las **trayectorias formativas** correspondientes a los **Certificados de Capacitación Laboral y de Formación Continua en el ámbito específico de la Formación Profesional son de definición jurisdiccional y/o institucional y no corresponde la intervención de ningún órgano de gobierno y administración de la ETP de orden nacional o federal.** De esta manera, sobre la base de la calidad de la gestión institucional y curricular que acreditan las instituciones inscriptas en el Registro Federal de Instituciones de ETP, se les otorga mayor capacidad para dar respuesta más integral y rápida a las demandas del mundo de la producción y el trabajo y a las necesidades del desarrollo local y regional.

#### **4. CULTURA DEL TRABAJO**

Llamaremos Cultura del Trabajo a las prácticas, valores, códigos y significaciones adquiridas por los sujetos a lo largo de su trayectoria laboral y experiencia de vida, ligadas al mundo del trabajo. Algunos integrantes de la sociedad han adquirido la cultura del trabajo a partir de su experiencia en el mercado de trabajo formal o informal a lo largo de su trayectoria laboral. Esta cultura del trabajo interactúa en el individuo.

Con esta última afirmación, queremos subrayar que existe un sector minoritario de la sociedad que por su escasa o nula participación en el mundo laboral no han adquirido lo que llamamos la cultura del trabajo, como consecuencia de una desocupación de larga data, esta

cultura se fue desdibujando, desvaneciendo para transformarse, en algunos casos, solo en un recuerdo. Es este sector el que mayoritariamente en los últimos años ha sido objeto de las políticas sociales asistenciales implementadas por el Estado, por lo que ha construido sus representaciones y ha adquirido nuevas prácticas en el marco de estas políticas.

Con esto no queremos decir que, entendemos a los sujetos beneficiarios de las políticas sociales como sujetos pasivos.

Las políticas sociales están constituidas por las prácticas de múltiples actores y sujetos, pero también generan prácticas, al inducir ciertos comportamientos y contener ciertas representaciones acerca de ellas mismas y del orden social existente. Los sujetos en el marco de las políticas sociales desarrollan acciones que las crean y recrean y desorganizan de manera permanente. Las políticas sociales construyen sujetos, pero también estos construyen a las políticas sociales.

**Los individuos con una débil inserción laboral pasada que durante más de diez años fueron objetos de políticas sociales asistenciales, adquirieron ciertas prácticas en el marco de estas políticas insertándose en la lógica de su funcionamiento.**

Entendemos que las prácticas y las representaciones sociales son construidas por los sujetos según el contexto en el que se inserten en medio de prácticas y costumbres determinadas. Podríamos decir que encontramos tres tipos de construcciones en torno a la cultura del trabajo, ligadas directamente con las trayectorias laborales de los sujetos.

Por un lado, encontramos la **cultura del trabajo ligada a la cultura obrera**, el trabajo en el marco de una relación salarial más o menos estable en donde se reproducen relaciones verticales y jerárquicas en el espacio de trabajo, representado por la fábrica. Esta forma de trabajo, que desde el sentido común se representa como "trabajar bajo patrón", en el que hay que "cumplir horarios", sinónimo de "marcar tarjeta", y llevar una "disciplina", hacen referencia a un conjunto de prácticas que han adquirido durante su experiencia laboral una parte importante de la sociedad.

Hablar de cultura de trabajo obrera en nuestro país nos reenvía necesariamente a la experiencia del peronismo como momento de consolidación e integración de la clase trabajadora a un proyecto nacional a partir de la valorización del trabajo como elemento clásico de la clase obrera.

El peronismo marcó una coyuntura decisiva en la aparición y formación de la moderna clase trabajadora argentina. Su existencia y su sentido de identidad como fuerza nacional tanto en lo social como en lo político se remontan a la época de Perón. (James, 1990).

El modelo nacional popular lleva a cabo la integración social a través de dos vías: a través de la **afirmación de los sectores obreros como fuerza social nacional** y de la **consolidación de valores como la justicia social y la dignidad del trabajo**; y por otro lado a través de la figura del pobre al cual apuntan las políticas sociales compensatorias. (Martuccelli, Svampa, 1997)

Es durante el peronismo que la cultura de trabajo obrera se consolida y se nutre de valores y significados ligados a la valorización del trabajo, principalmente el trabajo fabril.

Uno de los legados más importantes del peronismo había sido una cultura de planta y taller que afirmaba los derechos de los trabajadores en el proceso de trabajo mismo. (James, 1990).

En las características de esta cultura obrera encontramos con frecuencia una afirmación de un sentimiento de clase expresado en términos de un folklore que subrayaba la dureza y la aflicción de la vida de clase trabajadora, así como celebraba los valores afectivos asociados al hogar y la familia, el barrio y los compañeros de trabajo. (James, 1990). Para Daniel James el peronismo forjó una identidad cultural que significó una ruptura con otras culturas obreras del período anterior. En épocas pasadas cuando la presencia del peronismo en la cultura popular se encontró debilitado, algunas de sus prácticas, valores, y representaciones continuaron aún vigentes tanto en la memoria, como en la vida cotidiana de quienes a lo largo de su experiencia en el mundo del trabajo han adquirido una cultura obrera.

**(No debe entenderse la cultura del trabajo como sinónimo de cultura obrera debido a la heterogeneidad de los actores que conforman el movimiento. Las características de la cultura obrera la centralidad del trabajo en su conformación como fuerza social nacional durante el modelo nacional- popular que desarrolló el peronismo en nuestro país.)**

Por otro lado, hemos encontrado entre los integrantes de la sociedad otro tipo de prácticas y significaciones en torno al mundo del trabajo que se construyen en un marco de mayor precariedad laboral a partir de la experiencia en empleos inestables, precarios, temporarios y de bajos ingresos. Esta cultura se desarrolla en los sectores que durante años se han vinculado al trabajo por cuenta propia (en el mercado de trabajo informal) el que funcionó durante un periodo importante como refugio al desempleo en el mercado formal. Estas personas se han desempeñado durante su trayectoria laboral como empleados de la construcción, vendedores ambulantes, servicio doméstico, etc.

Este sector de la población, por el tipo de experiencia laboral que ha adquirido durante toda su vida, posee prácticas de mayor "autonomía" en la organización de su propio trabajo, y una disciplina menos "rígida" que quienes desarrollan su actividad en el sector formal. Esto se debe en parte, a que al no trabajar en una relación de dependencia se transformaron, de alguna manera, en sus "propios patrones".

Por otra parte, el marco de inestabilidad y precariedad han llevado a estos sectores a desarrollar diferentes estrategias de supervivencia, a ser más "versátiles" alternando el empleo formal, con el empleo informal y cambiando de actividad según las posibilidades de trabajo.

Al mismo tiempo, que gran parte de estos sectores se constituyeron a lo largo de la década del '90 en "beneficiarios" de las nuevas políticas sociales focalizadas.

Por último, podemos diferenciar un sector que desarrolló una cultura del trabajo ligada a empleos en el sector servicios, en puestos administrativos u organizativos en empresas o comercios. Quienes han tenido una trayectoria laboral de este tipo han construido una cultura del trabajo desde otra posición, como "patrones", como organizadores de su propio

trabajo y, en algunos casos, el de otros. Esta experiencia ha sido vivida sobre todo por algunos sectores de la clase media empobrecida.

Por otra parte, como dijimos anteriormente, quienes durante largos años de desempleo han perdido las prácticas que hacen a la cultura del trabajo, o quienes nunca llegaron a adoptarlas como consecuencia de una desocupación estructural, o por ser jóvenes, fueron desarrollando nuevas estrategias de sobrevivencia construidas a partir de la incorporación de nuevas prácticas. Entre ellas, la más extendida en los últimos años, fue la de convertirse en **“sujeto beneficiario”** de diferentes planes sociales.

Estas nuevas prácticas se construyen, entonces, a partir del desdibujamiento de las prácticas de la cultura del trabajo en los sectores en los que el desempleo se convierte en una condición casi estructural. En estos sectores donde el trabajo deja de ser el “eje ordenador” de la vida, comienzan a reorganizarse a partir de nuevos elementos. Entre los que se encuentran la “asistencialismo.

Esta modificación de prácticas se encuentra presente en la sociedad. En sectores que experimentan muchos años de desocupación y en algunos casos una desocupación casi estructural.

A partir de rescatar algunos elementos de la cultura del trabajo se **intenta crear una “nueva cultura del trabajo” incorporando nuevos valores.** Los proyectos productivos que se llevan a cabo la inclusión a través de la educación, formal e informal rol central en este proceso de construcción, por un lado, porque es a través de esto es que el trabajo se materializa, y por otro, porque a través de estos proyectos se pretende generar en las “bases sociales” una “conciencia de cambio social” tratando de construir en base a la educación una nueva cultura del trabajo.

En este sentido, intentaremos dar cuenta como la formación es una “apuesta” a la construcción de prácticas y valores de una nueva cultura del trabajo. A través de incluir la Formación Profesional en los proyectos productivos, practicas profesionalizantes, en los talleres de formación, preparando al individuo para el mundo del trabajo, no solo capacitándolo en una profesión sino también en los derechos y deberes que necesita para enfrentar la realidad actual

Debemos tener en cuenta el contexto adverso en el que muchas veces el Instructor de FP desarrolla la experiencia de capacitar para el trabajo, a personas desocupadas, intentando la construcción de la cultura del trabajo a través del conocimiento y el abanico que se le abre al estudiante de nuevas y variadas posibilidades. Dificultando la unificación de criterios en torno a **¿qué es el trabajo?**, Al mismo tiempo que debe “enfrentar” cotidianamente las prácticas de la cultura del trabajo fuertemente arraigadas.

También debemos analizar cómo interactúan las diferentes concepciones del trabajo que poseen los individuos (las diferentes culturas del trabajo anteriormente mencionadas) con las nuevas prácticas adquiridas durante los años de desempleo y cómo influyen éstas en la construcción del mismo y en el desarrollo de los distintos proyectos.

La población más afectada por el desempleo es aquella con menor nivel de escolaridad debido al aumento de requerimientos educacionales; los jóvenes que se incorporan en el mercado de trabajo; y las personas que poseen edades superiores a 45 o 50 años que tienen menores posibilidades de reemplearse. (Beccaria y López, 1997)

**Es en estos sectores es donde la Formación Profesional interviene tanto para que el individuo obtenga su primer empleo como el que tiene que reconvertirse.**

## **6. EL DESARROLLO LOCAL**

Por lo local nos referimos a la condición común de una población que comparte una historia de asentamiento y la vida cotidiana cara a cara – aunque sea de manera más o menos desigual, más o menos conflictiva o solidaria – en un territorio o radio variable, cuyos problemas están inmediatamente interconectados, y desde se vincula con otras localidades o microrregiones y a su más amplio entorno regional y nacional.

Es importante advertir que las poblaciones no solo comparten problemas sino que toda solución posible será viable si es también compartida. Tanto identificar problemas como idear soluciones se facilita si los diversos actores locales acuerdan una estrategia compartida para sostenerse, adaptarse y tomar la iniciativa ante los procesos de transformación global.

Las estrategias son sistemas de prácticas que encarnan las estrategias acordadas con cada uno de los actores y de las funciones que requiere de un proceso de desarrollo sinérgico, en este caso de ámbito local.

En un mundo en proceso de globalización y de revolución de las tecnologías de la comunicación y el transporte, desarrollar lo local no es ni puede ser un objetivo en si mismo. Es coherente y eficaz que haya una política nacional dirigida a generalizar los procesos de desarrollo local.

La responsabilidad de lo público, sigue estando en el imaginario conferida al Estado. Pero no todo lo público es estatal. Se debe también entender por público a otras instancias mesosociales y articulaciones de organizaciones colectivas (como Iglesia, Organizaciones sociales, Corporaciones y Asociaciones de diverso tipo, Sindicatos, Movimientos sociales, ONG, etc.) lo que implica una amplia inclusión de actores colectivos de nivel nacional para consolidar esta convocatoria desde el Estado a que en cada localidad se ponga en marcha un proceso participativo de definición de objetivos y estrategias de desarrollo.

El desarrollo es, entre otras cosas, un proceso de aprendizaje colectivo sobre las propias capacidades de las personas, los grupos, comunidades y sociedades, y sus posibilidades de efectivización que se potencia en tanto hay comunicación, transparencia y participación en la toma de decisiones y opera el incentivo de la distribución justa de esos resultados.

### **Comencemos con algunas definiciones posibles:**

**“El proceso reactivador de la economía y dinamizador de la sociedad local que, mediante el aprovechamiento eficiente de los recursos endógenos existentes en una**

**determinada zona, es capaz de estimular su crecimiento económico, crear empleo y mejorar la calidad de vida de la comunidad local”**

“Un modelo de gestión político-administrativo de carácter integral que articula gobierno y sociedad local, que promueve la innovación en lo organizativo institucional, en lo económico como en lo social, teniendo como objetivo un proceso de transformación que tiende a generar condiciones de mayor equidad, sustentabilidad, gobernabilidad y participación”.

Nos referiremos al desarrollo local como la capacidad de llevar a adelante un proyecto local en que se aprovechen las capacidades territoriales (sociales, naturales, técnicas, económicas, institucionales, culturales, etc.) en pos de un desarrollo sostenible. En el desarrollo local no se debe olvidar su dimensión política. En este sentido, el Estado cumplirá un rol central. En efecto, en términos procesales, se trata de un permanente y masivo proceso de toma de decisiones de los actores locales. Estos procesos requieren de una articulación que les otorgue sentido y dirección. Así se trata de coordinar con un sentido estratégico, se trata de coordinar para avanzar en determinada dirección que, para promover determinados resultados de la acción pública en su conjunto, y no solo en de cada una de las parcelas sectoriales o institucionales. Y el proceso mediante el cual se alcanza o se define ese sentido estratégico, esa dirección en la que la sociedad pretende marchar, es un proceso eminentemente político (Garnier, 1999).

**Así, en la Argentina se plantea el problema de resolver la integración de los sectores más empobrecidos de la sociedad.** En este aspecto se destaca el papel que las políticas sociales, y dentro de estas las laborales, desempeñan en el proceso de inclusión e integración social a lo que se suman las de tipo socio productivo que alientan una alternativa productiva con la que se puedan enfrentar los problemas de desempleo y exclusión.

Esta concepción del desarrollo local mantiene a la dimensión económica como columna vertebral, pero refiere, a la par, a otras dimensiones. El desarrollo local no es solo crecimiento económico o mero incremento de la productividad empresarial. Como proceso económico, social, cultural y político, demanda esfuerzo de articulación sinérgica pero también que las condiciones sociales y culturales acompañen ese crecimiento y que los beneficios que se generen se distribuyan con equidad.

Así, se entiende el desarrollo local como la capacidad de llevar adelante un proyecto de desarrollo sustentable en el que se aprovechen las capacidades de la sociedad local, enmarcado por uno nacional y regional que, poseyendo una estrategia consensuada, incorpore las acciones de los tres niveles del Estado y la asociación pública – privada.

Sin duda resulta poco razonable pretender una distribución del ingreso local sin un marco nacional que posea esa misma orientación.

Desde el desarrollo local se pueden señalar dos elementos fundamentales. Por un lado, la incorporación del desarrollo local o, en algunos casos, territorial en los discursos públicos y, complementariamente, la puesta en marcha de políticas nacionales que entiendan al territorio más como un sujeto que como un objeto de sus acciones. Es importante señalar la incorporación del enfoque del desarrollo local en algunos planes

nacionales que están produciendo modificaciones en la forma de entender e interactuar en el territorio. Cada vez más programas demandan la creación de mesas locales de articulación público – privada como un elemento indispensable para la implementación de sus políticas. De esta forma los programas nacionales comienzan a transitar un camino por el cual se deja de contemplar el territorio como objeto de la intervención y a los municipios como simples efectores de sus políticas, para pasar a un modelo en donde aquel es visto como un sujeto del desarrollo.

Parecería que estamos ante la emergencia de un modelo de desarrollo local que imbrica lo social y lo económico a través de lo productivo. Lo relevante en este sentido, es que se trata de una ruta de doble vía por la que las áreas sociales se orientan a lo económico mientras que las áreas productivas dirigen su mirada a lo social, con un enfoque propio del desarrollo local. El principal aporte de esta situación es que se encuentra, así, en el centro del modelo.

La formación y la capacitación laboral – en este marco – cobra especial relevancia. El desarrollo de habilidades y capacitación para el mercado de trabajo es una actividad esencial para que el empleo mejore tanto en cantidad como en calidad a la vez que contribuya a la competitividad de la economía local. Para esto la articulación del Municipio con el sistema educativo (CFP locales) resulta trascendente de modo de poder diseñar, junto a los actores locales (empresarios y sindicatos), propuestas educativas que aprovechen las economías de escala y contemplen las prioridades y necesidades del perfil productivo local. La capacitación tiene un potencial que es necesario explotar en la medida que tiende a generar cambios de perspectiva en la comprensión de los problemas en actores centrales del desarrollo local, y brinda la posibilidad de generar o consolidar habilidades técnicas necesarias para el desempeño en tareas cada vez más complejas.

### **CAUSAS Y FACTORES**

La reestructuración del sistema económico-productivo que fomenta los sistemas locales de empresas. La dinámica de la globalización, que permite la interacción entre lo global y lo local. Los procesos de Reforma del Estado y descentralización de las políticas públicas, que colocan en primer plano a las instancias provinciales y municipales.

La insuficiencia de los modelos tradicionales de desarrollo, que impulsa la exploración de nuevos enfoques más integrales y armónicos de crecimiento (**“desarrollo a escala humana”, “desarrollo centrado en la gente”, “desarrollo sustentable”, “desarrollo humano”**).

La crisis económico-social que soportan los municipios, que obliga a innovar en la gestión y hacer propuestas más integrales de gobierno.

### **LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO LOCAL**

- Reactivar el sistema productivo
- Dinamizar la sociedad local
- Mejorar la calidad de vida de la población

## LA DINÁMICA LOCAL / GLOBAL

Lo local es un concepto relativo a un espacio más amplio. No puede analizarse lo local sin hacer referencia al espacio más abarcador en el cual se inserta (municipio, departamento, provincia, nación, región). Actualmente se juega con la contraposición “local/global” mostrando las paradojas y relaciones entre ambos términos.

Una sociedad local es una expresión singular y única, pero a su vez se inscribe en una realidad estructural, cuya lógica de funcionamiento trasciende las pautas locales. La realidad local plantea el desafío de insertarse en los procesos globales a partir de la propia especificidad, desde una actitud de “pensar global, actuar local”.

En esta “paradoja” o “tensión” que se da entre lo global y lo local hay que evitar caer en dos excesos: idealizar el espacio local o ignorar las especificidades y posibilidades locales en nombre de la globalización

### EL DESARROLLO ENDÓGENO DE UNA LOCALIDAD

**Desarrollo endógeno** es la **capacidad para innovar a nivel local**, reaccionar a los desafíos externos, transformar el sistema socioeconómico, promover el aprendizaje social. El desarrollo endógeno obedece a la formación de un proceso emprendedor e innovador en que el territorio no es receptor pasivo de las estrategias de las grandes empresas y de las organizaciones externas, sino que tiene una estrategia propia que le permite incidir en la dinámica económica local.

Lo endógeno del desarrollo local hay que entenderlo en cuatro planos:

- **El plano político**, como capacidad regional para tomar decisiones relevantes en relación a diferentes opciones de desarrollo, diferentes estilos de desarrollo, diferentes instrumentos y políticas y capacidad de negociación.
- **El plano económico**, como apropiación y reinversión regional de parte del excedente a fin de diversificar la economía regional, dándole una base de sustentación a largo plazo.
- **El plano científico tecnológico**, como la capacidad interna de un sistema para generar sus propios impulsos tecnológicos de cambio.
- **El plano de la cultura**, como matriz generadora de la identidad socio-territorial.

### ELEMENTOS DEL DESARROLLO LOCAL

La Visión estratégica de un territorio: Es la formulación del modelo de ciudad que la comunidad desea para el futuro. Moviliza valores, deseos y compromisos a través de objetivos a alcanzar. Proporciona direccionalidad y sentido a las acciones.

#### Actores con capacidad de iniciativa:

Son agentes del desarrollo local:

- La administración pública local.
- Los empresarios locales.
- Las instituciones de investigación, desarrollo y capacitación.

- El territorio socialmente organizado: Cámaras, Iglesias, partidos políticos, organizaciones no gubernamentales, comisiones vecinales.

La articulación de actores público-privados en torno a un Plan Estratégico de desarrollo. El Plan Estratégico de Desarrollo es una herramienta de gestión de la ciudad que permite dotarla de un proyecto consensuado entre los distintos actores sociales. Permite dar respuesta a las nuevas exigencias que deben enfrentar los gobiernos locales.

La Identidad cultural como palanca del desarrollo. El capital cultural determina el proyecto estratégico de una localidad. Debe colaborar en la construcción de una “cultura de desarrollo” de la comunidad.

### **LOS ACTORES LOCALES**

Una primera aproximación define al actor local a partir de la relación con la escena social. “Individuos, grupos o instituciones cuyo sistema de acción coincide con los límites de la sociedad local”.

Una definición más precisa piensa al actor local como equivalente a “**agente del desarrollo**”. Así pues, son aquellos que en el campo político, económico, social y cultural “son portadores de propuestas que tienden a capitalizar mejor las potencialidades locales. En efecto, se trata de buscar un mayor aprovechamiento de los recursos, pero destacando la calidad de los procesos en términos de equilibrios naturales y sociales” (José Arocena).

#### **Sociedad local**

“Es un territorio con determinados límites, portador de una identidad colectiva expresada en valores y normas interiorizados por sus miembros, y que conforma un sistema de relaciones de poder constituido en torno a procesos locales de generación de riqueza”.

“La sociedad local es un sistema de acción sobre un territorio limitado, capaz de producir valores comunes y bienes localmente gestionados” (José Arocena)

### **6. LA CULTURA DE DESARROLLO**

La identidad es el conjunto de valores, cualidades y experiencias que caracterizan a una sociedad y dan pertenencia a cada uno de sus miembros. Es un proceso en permanente construcción y en interacción con un territorio.

Los procesos de identidad que se vuelven motores del desarrollo ayudan a generar una “cultura de desarrollo”, esto es, una atmósfera proclive a la innovación, el trabajo y la producción.

La cultura de desarrollo significa, ante todo, producir un cambio actitudinal en las personas e instituciones:

Una mentalidad positiva en los agentes públicos, privados y en el conjunto de la sociedad en cuanto a que es posible crecer y progresar. Un mayor compromiso y una participación para aportar al cambio. El sentido de corresponsabilidad en la construcción de un destino compartido. La búsqueda de una articulación entre bienestar individual y desarrollo comunitario.

La ruptura con la cultura del subsidio, con esperar la solución por parte del Estado o de "los otros".

La valoración estratégica de la educación, de la adquisición de conocimientos y de la calificación de las capacidades adquiridas.

El interés en avanzar en la institucionalidad de las iniciativas emprendidas, esto es, el establecimiento de normatividad, reglas de juego y patrones de conducta entre los actores territoriales.

### **CARACTERÍSTICAS DE LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO LOCAL.**

- Apuntan a la reestructuración del sistema productivo mediante la creación y fortalecimiento de empresas y la generación de trabajo.
- Consisten en crear dentro de un territorio la capacidad necesaria para hacer frente a los desafíos que genera el rápido cambio económico y social.
- Conforman un sistema local en interrelación con los sistemas provincial, nacional y regional. **"Pensar global, actuar local"**.
- No son políticas de base financiera sino de base real. Consisten en proyectos reales y viables. "El proyecto es el que busca el dinero y no el dinero el que busca proyectos"
- Los proyectos a promover deben ser específicamente adecuados a la problemática local en la que se inscriben. Nacen de las dinámicas territoriales específicas.
- Pese al carácter endógeno del desarrollo local, los recursos externos juegan un papel fundamental en la dinamización de la región. La coordinación de las múltiples políticas sectoriales de desarrollo se aborda desde abajo, desde el territorio concreto y en torno a proyectos concretos.
- Exigen una concertación de actores públicos y privados de la sociedad local que se expresa en un Plan Estratégico Local.

### **CONDICIONES PARA UNA POLITICA DE DESARROLLO LOCAL**

- **Demanda social:** la existencia de demandas concretas en la sociedad en el área social (mejora de la calidad de vida), económica (creación de empresa y empleo) o de servicios (suelo industrial, infraestructuras, etc.) Dinamismo del gobierno municipal: el Intendente y el Concejo Deliberante deben estar dispuestos a realizar actuaciones para el fomento de iniciativas locales de desarrollo.
- **Acuerdo institucional local:** el consenso social alrededor de la idea entre los partidos políticos, los sectores empresariales y sindicales y el tejido asociativo es una condición necesaria para poner en marcha el proceso de diseño de estas políticas.
- **Disponibilidad de recursos:** la disponibilidad de recursos humanos, técnicos y financieros mínimos en la zona es un factor estimulante del proceso. Definición de objetivos finales: elaboración de un Plan Estratégico local con la definición de un objetivo general a alcanzar.

Un decálogo de acciones para el Desarrollo local

1. Crear en la zona un clima social de cooperación entre todos los sectores.

2. Situarse adecuadamente en el contexto económico. El entorno económico marca el límite de lo que es posible.
3. Elaborar una estrategia global, en base a diagnósticos, formulación de objetivos y evaluación.
4. Desarrollar instrumentos institucionales adecuados a la intervención que se persigue.
5. Enraizar localmente el proyecto de desarrollo, considerando sus múltiples dimensiones (no sólo la económica)
6. Partir de las realidades locales, de las dinámicas territoriales específicas.
7. Contar con liderazgos adecuados, tanto en el nivel político como en el técnico.
8. Favorecer un clima emprendedor. Alentar el espíritu de innovación, de confianza, de iniciativa, de lucha activa por el futuro.
9. Abrir canales de comunicación con la sociedad. Dar a conocer los objetivos, estimular la participación, reforzar la identidad local
10. Estimular la construcción de una "sociedad activa". Todas las personas e instituciones pueden hacer algo por el desarrollo local. (José Arosamena, El desarrollo)

### ¿Qué es desarrollo económico local?

La idea básica del Desarrollo Económico Local (DEL) es facilitar a los actores principales de una región económica a emprender de manera independiente, iniciativas conjuntas orientadas al desarrollo económico de su región y a su posicionamiento estratégico en el país e incluso en el contexto global a través del desarrollo de ventajas competitivas.

El desarrollo económico local es un proceso de concertación público- privado entre los gobiernos locales, la sociedad civil organizada y el sector privado, con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población, mediante la creación de más y mejores empleos y la dinamización de la economía de un territorio definido, en el marco de políticas nacionales y locales. Requiere de:

- Creación y fortalecimiento de la institucionalidad local de gestión del DEL.
- Fortalecimiento de competencias en la población.
- Creación de un ambiente favorable de negocios para la atracción de inversiones y la creación de nuevas empresas
- Promoción de la competitividad de las empresas.
- Generación de ventaja competitiva regional.

Desarrollo Local es un concepto más amplio que el de DEL, porque abarca el desarrollo de una región que involucra desarrollo de las comunidades, social, ambiental, institucional y otro tipo de iniciativas locales encaminadas al bienestar general de la población. Más bien DEL forma parte del proceso de desarrollo local con focalización a aspectos económicos; en el ámbito regional se complementan y encuentra sinergias para su realización y sostenibilidad.

Asimismo, se diferencia del desarrollo económico, que es otro concepto más amplio de desarrollo a nivel de país, que abarca el ámbito general de política económica nacional y marco legal de empleo. DEL es un concepto territorial. Se conceptualiza DEL como un

proceso en marcha por medio del cual los actores clave y las instituciones de la sociedad civil, del sector público y privado trabajan conjuntamente para crear ventajas únicas y diferenciadas para su región y sus empresas, afrontan las fallas del mercado, remueven obstáculos burocráticos para los negocios locales y fortalecen la competitividad de las empresas locales para la generación de más y mejores empleos.

### **El Hexágono del Desarrollo Económico Local**

Una de las herramientas de orientación sobre el abordaje del Desarrollo Económico Local es el HEXAGONO. De acuerdo a éste, los principales conceptos del desarrollo económico local (DEL) y sus instrumentos se pueden organizar en seis triángulos, formando un hexágono. El utilizar el Hexágono no implica una secuencia de actividades; es decir no es un método por el cual uno sigue una serie de pasos y obtiene como resultado final una estrategia. Para trabajar con él se recomienda ordenar los triángulos bajo tres temas principales:

- Creación y fortalecimiento de la institucionalidad local de gestión del DEL.
- Fortalecimiento de competencias en la población.
- Creación de un ambiente favorable de negocios para la atracción de inversiones y la creación de nuevas empresas. Promoción de la competitividad de las empresas. Generación de ventaja competitiva regional.

Desarrollo Local es un concepto más amplio que el de DEL, porque abarca el desarrollo de una región que involucra desarrollo de las comunidades, social, ambiental, institucional y otro tipo de iniciativas locales encaminadas al bienestar general de la población. Más bien DEL forma parte del proceso de desarrollo local con focalización a aspectos económicos; en el ámbito regional se complementan y encuentra sinergias para su realización y sostenibilidad.

Asimismo se diferencia del desarrollo económico, que es otro concepto más amplio de desarrollo a nivel de país, que abarca el ámbito general de política económica nacional y marco legal de empleo. DEL es un concepto territorial. Se conceptualiza DEL como un proceso en marcha por medio del cual los actores clave y las instituciones de la sociedad civil, del sector público y privado trabajan conjuntamente para crear ventajas únicas y diferenciadas para su región y sus empresas, afrontan las fallas del mercado, remueven obstáculos burocráticos para los negocios locales y fortalecen la competitividad de las empresas locales para la generación de más y mejores empleos.

Los triángulos "grupo objetivo" y "factores de ubicación", tratan sobre lo esencial en los procesos de desarrollo económico, es decir los instrumentos básicos que ayudarán a determinar las condiciones de partida para formular una estrategia DEL. ¿Con que contamos?

El grupo objetivo del DEL se refiere a las empresas del sector privado y cómo pueden fortalecerse, expandirse, permanecer y volverse competitivas en el territorio. Se incide en las capacidades de personas empresarias, empleadas o buscadoras de empleo para aprovechar mejor las oportunidades de su entorno, fomentar emprendimientos, empleo de calidad y en mayor cantidad y promover las inversiones en general.

Los factores de ubicación son aquellas características tangibles (geográficas, infraestructura, recursos naturales) e intangibles (clima de negocios, seguridad, instituciones de apoyo, redes de servicios) que determinan si un territorio o región cuenta con un escenario favorable para realizar negocios.

Los triángulos "Gobernabilidad" y "Planeamiento, monitoreo y evaluación" se refieren a aspectos prácticos para la implementación de las iniciativas del DEL bajo una coordinación efectiva.

### ¿Cómo lo hacemos?

Gobernabilidad se refiere a la participación y gestión de los actores, la organización local, conformación de redes, cooperación, plataformas de concertación y alianzas público-privadas, el fomento de la descentralización y distribución de responsabilidades y el desarrollo de la institucionalidad regional. El planeamiento, monitoreo y evaluación conceptualiza al DEL como un ciclo permanente de aprendizaje y conocimiento. Plantea tres tareas fundamentales de dicho proceso: diagnosticar, planear y monitorear.

Los triángulos "**Sinergias**" y "**Desarrollo Sostenible**", son útiles para darle al DEL un giro innovador y una perspectiva y visión más amplia e integral. ¿Cuál es el valor agregado? ¿Dónde está la sostenibilidad?

Enfoque en políticas y sinergia plantea la necesidad de buscar puntos de encuentro entre los campos del desarrollo económico, ordenamiento territorial y desarrollo social, y entre el nivel nacional y local.

El enfoque de desarrollo sostenible permite ampliar y aprovechar la perspectiva hacia la gestión responsable del territorio integrando el desarrollo social, ambiental y económico. Orienta las estrategias hacia resultados perdurables con rendimiento económico, sin daño al medio ambiente y con la participación de la población en toda su diversidad, así como al fortalecimiento de la identidad local.

## **7. MICROEMPRESARIOS Y AUTOEMPLEO**

El microemprendimiento productivo, en muchas ocasiones, es concebido como una alternativa interesante de inserción laboral u ocupación para sectores sociales en situación de pobreza. Sin embargo, la experiencia demuestra que la puesta en marcha, y sobre todo la sobrevivencia de este tipo de experiencia productiva, deben sortear múltiples y variados obstáculos.

Desde un enfoque general, se considera que al ubicar la palabra microemprendimiento en un contexto de pobreza con protagonistas jóvenes aparecen distintas perspectivas. Por un lado, aparece la realidad de una enorme cantidad de personas que tienen que fabricarse su oportunidad de trabajo. No son apoyadas y a fuerza de golpes se van transformando en empresarios. Para lograrlo, incluyen a toda la familia en el esfuerzo. A menudo esto sólo sirve para asegurar la subsistencia de la empresa y por

consiguiente de la familia. En otros casos permite el crecimiento y su transformación en una pequeña empresa, con todas las ventajas y retos que esto trae aparejado.

En este contexto, debería enfrentarse el desafío de masificar los servicios de apoyo a programas que sostienen micro emprendimientos con jóvenes que carecen de otra oportunidad laboral que no sea fabricarse su propio empleo.

Otra perspectiva desde un enfoque general considera que los micro emprendimientos de jóvenes son una alternativa válida para el trabajo, no sólo por generar empleo en la actual coyuntura de desocupación, sino en tanto programa estratégico de la sociedad.

La actual situación productiva, económica y tecnológica no permite generar la cantidad de nuevos puestos de trabajo suficiente para los jóvenes que anualmente pretenden incorporarse al trabajo. Por ello una parte importante deberá "inventar" su propio trabajo, a través de micro emprendimientos.

Para ello el **sistema educativo** debe **asumir con seriedad** la formación para que ese trabajo sea exitoso. Es necesario enseñar a pensar, a innovar, a transformar, a crear, a administrar eficientemente los recursos, a comercializar a producir con calidad.

El estado por tanto no puede desentenderse de los sujetos que pugnan por desarrollar esta alternativa. Debe aportar el proceso de capacitación, brindarles asistencia técnica, ofrecer información y estudios de mercado. Debe impulsar a que los sujetos puedan reconstruir la cultura del trabajo y la solidaridad, creando sus propias organizaciones y asociaciones para gestionar mejor, accediendo a redes.

La organización de un microemprendimiento productivo es una construcción social resultante de relaciones de poder entre actores individuales que buscan satisfacer sus objetivos particulares que se insertan finalmente en un objetivo de conjunto.

La inserción de microemprendimientos en la comunidad local debe poner énfasis en los aspectos económicos de los procesos productivos. Para ello es fundamental el conocimiento y la aplicación de conceptos tales como: mercado, oferta, demanda, consumo, estrategias, precios, etc.

Por eso en este documento mostraremos los puntos en donde un micro emprendedor productivo se debe centrar para tener éxito, y las cosas que no debe hacer teniendo en cuenta que debe introducir la problemática de la cultura en su trabajo, valorar el trabajo individual y grupal como autorrealización, integración a la vida productiva y desarrollo sostenido de la comunidad como también conocer las características y posibilidades de creación de un microemprendimiento para poder concretar la planificación y gestión de éste.

Así como desde la Economía del Capital se ve el conjunto de la economía a partir de la lógica del capital y su acumulación, y el sistema de intereses en la sociedad resulta hegemonizado por los intereses generales o de determinadas fracciones de los capitalistas, desde la Economía del Trabajo se ve el conjunto de la economía a partir de la lógica del trabajo y su reproducción ampliada, confrontando esa hegemonía y afirmando la primacía de los intereses del conjunto de los trabajadores y de sus múltiples identidades y agrupamientos.

Cambiar las estructuras del sistema actual a favor de las mayorías no se logra con programas unidimensionales (dar microcrédito o capacitar en oficios para "reciclar" los recursos humanos son dos fórmulas favoritas) sino con una estrategia consistente y apoyada con recursos importantes, que a su vez implican un cambio de la correlación de fuerzas entre las mayorías y las minorías sociales. Elementos, tecnológicos, económicos, políticos y culturales deben vincularse sinérgicamente para potenciar las iniciativas de los trabajadores orientándolas hacia la construcción de un sistema de economía como el propuesto. Y esto exige un estado democrático, participativo, penetrado de los valores y criterios derivados del objetivo de reproducción ampliada de la vida de todos.

En la esfera pública se dará entonces una confrontación entre las lógicas de la economía del trabajo y la economía del capital. Allí cabe la posibilidad de alianzas de las múltiples formas –ya mencionadas- de organización de los trabajadores, con ciertas fracciones del pequeño y mediano capital, organizados como sistemas productivos encadenados o como conjuntos territoriales.

El desarrollo local integral puede cumplir la función de proveer un escenario para dar visibilidad a los intereses particulares y hacer emerger las alianzas posibles bajo la hegemonía del principio de reproducción ampliada. Bajo el paradigma tecnológico actual basado en la información y el conocimiento, pero también en la superexplotación del trabajo y la expoliación de la naturaleza, la confrontación con el gran capital en la lucha por la reproducción de la vida es ineludible.

El objetivo del capital se agota en sí mismo: la acumulación de capital. El del trabajo lo trasciende: es la reproducción de la vida de los trabajadores. El capital, en asociación con el estado capitalista, ha tendido a subsumir las fuerzas productivas de la ciencia y las capacidades de los científicos, técnicos y profesionales, como componente del capital, y ha dosificado la transferencia de conocimiento codificado a los trabajadores asalariados en la medida necesaria para obtener beneficios de su trabajo. En cambio, el trabajo autónomo y de reproducción ha tendido a descansar más en los saberes prácticos, al estar en general alienados del conocimiento científico.

Del mismo modo, los conceptos y valores asociados a la noción de eficiencia difieren: en el caso del capital se requiere la combinación eficiente de activos, fuerza de trabajo, insumos y productos que genere la máxima tasa esperada de ganancia. En el caso del trabajo se requiere eficiencia social: reproducción de las mejores condiciones posibles tanto materiales como simbólicas de la vida en sociedad. Mientras la ganancia y la eficiencia del proceso productivo comandado por el capital pueden ser cuantificadas (o son reducidas a lo cuantificable), la calidad de vida es esencialmente cualitativa, aunque tiene aspectos cuantitativos. Así como el capital localiza y relocaliza sus instalaciones y redefine el ámbito territorial de sus mercados para asegurar la máxima ganancia, las UD adoptan tácticas de localización (emigración nacional o internacional, temporal o definitiva, de la totalidad de la UD o bien de algunos miembros que envían remesas de ingresos o bienes).

Para este desarrollo, el asociativismo debe avanzar por sobre la competencia individualista. Y esto puede justificarse por la superioridad de los valores morales que conlleva la solidaridad o por una lectura pragmática: las mayorías necesitan cooperar y

asociarse para sobrevivir y, por supuesto, para vivir mejor. De todas formas, el asociativismo no es unívoco, y puede tener sentidos diversos y hasta contrapuestos:

- desde asociaciones dirigidas a imponer una dada estructura social y sujetar a las personas, hasta asociaciones libres y abiertas de individuos;
- incluir tanto el sindicalismo anarquista, formado por activistas proactivos libres de entrar o salir, como el sindicalismo pasivo, por adhesión o por imposición a los individuos mediante pactos entre cúpulas sindicales y estatales;
- incluir tanto asociaciones en defensa de los intereses particulares de sus miembros como asociaciones creadas para actuar colectivamente en defensa de los derechos de todos. La clase trabajadora de América Latina ha sido fragmentada junto con las cadenas productivas, pero sobre todo por la masiva desocupación y precarización de la mitad de ella. Ya comienza a revertirse ese proceso mediante la reunificación –no sabemos cuan perdurable- de movimientos de desocupados, de los sin tierra, de trabajadores asalariados y de cuentapropistas, así como de ahorristas o pequeños propietarios amenazados de la expropiación por el capital. Como en Brasil, las centrales obreras o las redes que pretendan representar a todos los trabajadores deben complementar las luchas por el salario y las condiciones de trabajo con la iniciativa de impulsar la formación de cooperativas de trabajo y de consumo articuladas en sistemas productivos y reproductivos complejos.

Hoy el problema más acuciante para decenas de millones de latinoamericanos es comer y vestirse, pero también vuelve a ser necesidad insatisfecha refugiarse, transportarse, acceder a la salud, obtener tarifas sociales de servicios indispensables, acceder a la educación secundaria y continua, y recuperar espacios de sociabilidad y contención afectiva. Este conjunto de necesidades, el verdadero objetivo de la economía, reclama la organización solidaria de las unidades domésticas de los trabajadores y trabajadoras, organizando sistemas de seguridad alimentaria, comprando juntos para aumentar su poder en los mercados, intercambiando trabajos fuera del mercado monetizado como en las redes de trueque que hoy se multiplican en Argentina. Reclama también que el sistema científico tecnológico, las universidades e institutos terciarios y el sistema educativo público en general se conecten con las necesidades de aprendizaje de los agentes y organizaciones de este sector de la economía.

En un **futuro sector de economía del trabajo, la mujer seguirá desempeñando un papel central, tanto en la lucha reivindicativa como en la producción y la reproducción**. Para algunos es la moral femenina lo que hace que, ante la amenaza a la vida humana, la moral de las multitudes urbanas se contraponga abiertamente a los aumentos de tarifas de servicios, de los precios de productos de primera necesidad, contra la usura y contra el saqueo de sus ahorros por los grupos económicos más concentrados y los acreedores de una deuda infinita. Y si se asocian volverán a desarrollar sus propias redes de ahorro y crédito. Los movimientos de desocupados que gestionan subsidios laborales podrán optar entre organizar la economía popular, mejorar el habitat popular y autogobernarse antes que desarrollar nuevas formas de clientelismo político o social. La economía popular realmente existente puede dar lugar a un sistema de Economía del

Trabajo, capaz de representar y dar fuerza efectiva a los proyectos de calidad de vida en una sociedad más igualitaria, más justa y autodeterminada.

Los micros emprendimientos (ME) son actividades económicas que surgen como estrategias de vida o de supervivencia de los trabajadores y de sus familias, en las que sus miembros ponen en actividad su principal recurso, el trabajo, en la producción de bienes y servicios, en general para la venta en el mercado.

En general los ME podrían encuadrarse dentro de lo que se conoce como el trabajo informal. Este sector incluye distintos criterios según las fuentes, pero en general se refiere a aquellas ocupaciones que adoptan principalmente la forma de autoempleo, empleo familiar o asociativo y que a diferencia de los empleos formales, sus condiciones laborales son más precarias y no todas gozan de los Seguros Sociales (obra social, aportes jubilatorios, aguinaldo, seguro contra riesgos de trabajo, etc.).

Los ME están generalmente relacionados a una familia, y no solamente a un individuo. Para poder conocer y apoyar las actividades económicas de los sectores populares y las estrategias de los trabajadores luchando por vivir mejor, no debemos enfocar y analizar a la unidad económica "microempresa", ni tampoco al "individuo cuentapropista". Si la perspectiva es la de la reproducción de la vida, debemos mirar a la familia. Si se trata de apoyar esa lucha por vivir dignamente, nuestro foco está allí, en la familia, donde sus miembros comparten y combinan todos o parte de sus recursos para atender colectiva y solidariamente las necesidades de todos.

Por todo esto, el comportamiento de los miembros de los ME no puede ser interpretado desde el tipo ideal de la empresa capitalista, ni separado de la lógica de la realización de las capacidades de trabajo de la familia en su conjunto y de su participación en otras actividades dirigidas a la satisfacción directa de necesidades. Por ejemplo, mientras en la empresa capitalista interesa obtener la máxima productividad posible del trabajo por cada peso invertido, en la familia no interesa tanto minimizar el uso del trabajo como usar eficientemente los recursos que escasamente obtiene en el mercado con su ingreso.

Algunos autores clasifican a los ME según su régimen de reproducción de la siguiente manera:

- **De supervivencia:** ME de reproducción deficiente, donde la unidad productiva se encuentra perdiendo capital.
- **En equilibrio:** ME con capacidad de reproducción simple, poca capacidad de ahorro.
- **En crecimiento:** ME con capacidad de reproducción ampliada, es decir, cierta capacidad de ahorro y acumulación.

Los ME son una de las formas en que las familias de los sectores populares ponen en valor su principal recurso: el trabajo

Para estas familias, aunque pueden contar con otros recursos, el más importante es su trabajo. Más precisamente, el principal recurso de una familia es el conjunto de las capacidades de trabajo que pueden ejercer en condiciones normales sus miembros hábiles, para resolver solidariamente la continuidad de su familia y de su actividad (su reproducción).

Existen varias formas a través de las cuáles esa capacidad de trabajo se realiza, es decir, y se pone en actividad:

(a) **Trabajo mercantil:** trabajo por cuenta propia, individual o colectivo, productor de bienes y servicios para su venta en el mercado (usualmente llamado microemprendimiento)

(b) **trabajo asalariado:** vendido a empresas capitalistas, al sector público, a otras organizaciones o a otras familias.

Ambas formas son mercantiles y pecuniarias, pues pasan por el mercado y permiten obtener dinero y ese ingreso se usa para comprar los medios que requiere la reproducción de la familia.

(c) **Trabajo de "reproducción"** propiamente dicho: trabajo de producción de bienes y servicios para el autoconsumo de la familia, como es el caso del trabajo de limpieza, de cocina, de cuidado de los niños, de la huerta, de arreglo y confección de ropa, de construcción de muebles y de la propia casa, etc.

(d) **trabajo de producción solidaria de bienes y servicios:** para el consumo conjunto de una comunidad, como cuando distintas familias de un barrio resuelven juntas algunas de sus necesidades comunes (comedores, panaderías o huertas comunitarias, construcción de plazas o centros comunitarios, participación en luchas reivindicativas, etc.)

(e) **trabajo de estudio, de capacitación:** trabajo dedicado a invertir en la formación para el desarrollo de las capacidades individuales o colectivas de los miembros de la familia.

Todo este trabajo no pasa por el mercado ni se cuenta en dinero, y contribuye directamente a la reproducción de la familia.

Un microemprendimiento es, entonces, una de las formas que tienen los miembros de una familia para ejercer su capacidad de trabajo. La familia combina simultáneamente varias formas de trabajo entre sus diferentes miembros, y todas aportan al objetivo de lograr la reproducción del conjunto.

Además del trabajo, las familias pueden tener algunos otros medios de producción: Pueden disponer de algunas maquinarias, o herramientas. Tienen su propia vivienda que es el lugar en donde se vive, pero también en donde se produce. Pueden tener un terreno, un galpón, un tinglado, etc. El valor de estos recursos de las familias depende mucho del contexto, del hábitat del que forman parte.

Dentro de los microemprendimientos existen otros valores que en la producción y organización del trabajo de las empresas formales. Algunos consideran que la presencia y activación de estos valores (solidaridad, cooperación) al interior de las unidades económicas da lugar a un factor de producción especial.

Luis Razeto ha desarrollado la idea del "factor C" (por **cooperación, colaboración, comunidad, coordinación**), que consiste en un elemento comunitario, de acción y gestión conjunta, cooperativa y solidaria que genera una particular productividad y efectos concretos en el resultado de la operación. Se manifiesta en la cooperación en el trabajo que acrecienta

la eficiencia, en el uso compartido de conocimientos e informaciones que da lugar a mayor creatividad social, en la adopción colectiva de decisiones, en la reducción de conflictos, en beneficios reales no monetarios en convivencia y participación, en el desarrollo personal derivado de los intercambios, etc.

En esta misma búsqueda por obtener ingresos es frecuente que un grupo de familias (o algunos miembros de ellas) desarrollen en la práctica estrategias conjuntas, al poner en común sus recursos y capacidades y organizarse cooperativamente para llevar adelante una producción y/o venta de bienes o servicios.

Dichos **ME** asociativos, cooperativos o comunitarios tienen características y funcionamiento similares que los ME individuales o familiares.

Tal vez los ME comunitarios presentan un grado mayor de dificultades en algunas cuestiones (por ejemplo, los ingresos generados por el ME tienen que permitir atender necesidades de varias familias, no de una sola). A partir de la participación en un proyecto comunitario ciertas restricciones de las familias pueden verse aliviadas, pero otras restricciones pueden verse agudizadas.

Un obstáculo adicional en este tipo de ME es el "cultural", o sea el tener que hacer frente y vencer a la cultura del individualismo, del "sálvese quien pueda", de la desconfianza en el otro. Tantos años de un modelo social y económico excluyente han impregnado en los comportamientos de todas estas maneras de actuar, y esto impacta fuertemente en toda clase de proyecto asociativo.

Es un gran desafío el volver a extender la lógica y los valores solidarios, que aún permanecen dentro de las familias, hacia ámbitos comunitarios, extra-familiares. Se hace más difícil todavía cuando lo que está en juego es la subsistencia inmediata y los comportamientos que impulsa el sistema vigente, especialmente en lo económico, no son de cooperación sino de competencia salvaje.

Los principales obstáculos que enfrentan los microemprendedores

Se señalan 3 restricciones fundamentales para los microemprendedores:

1) **La falta de capital y acceso al crédito**

Este es un problema muy importante señalado por todos los autores que abordan el tema: la carencia de capital y de garantías patrimoniales para iniciar la actividad (la mayoría de las familias no cuentan con ahorros y con poco o insuficiente capital fijo) y la imposibilidad de acceder al crédito vía el sistema financiero formal.

Un mínimo capital es necesario para la compra de materias primas o para adquirir herramientas, sea para iniciar un emprendimiento o para ampliar el negocio. Como dijimos, a un microemprendimiento (que obedece a lógicas distintas a las de una empresa, que desea obtener la máxima ganancia por cada hora de trabajo) no le interesa minimizar el uso del trabajo, sino usar lo más eficientemente los recursos escasos que puede adquirir en el mercado con el poco ingreso que dispone. Por eso los microcréditos son una herramienta clave como apoyo a las iniciativas microemprendedores.

## 2) La baja calificación - La capacitación

Quienes plantean un problema de baja calificación se refieren básicamente a la falta de herramientas de gestión: escasa calificación técnica, comercial y administrativa.

En este sentido las **principales “carencias”** identificadas son:

**Improvisación:** La escasa planificación de los procesos de producción y comercialización. En general predomina la incertidumbre, la inmediatez y la imposibilidad de “pensar el futuro”, justamente por tratarse de estrategias de supervivencia. Ante este “problema” podemos preguntarnos: ¿es posible planificar en contextos y situaciones que enfrentan las familias de los trabajadores excluidos? ¿Qué se puede planificar?

**Marketing (Mercadeo):** Se señala también falta de conocimientos de marketing y de estrategias de comercialización. Ahora bien, nos preguntamos cuál es el problema más importante. ¿La falta de estrategia o de marketing, el acceso a espacios de comercialización o la escasez de demanda debido a los bajos ingresos de la población que consume productos o servicios de los micro emprendimientos precarios?

**Cálculo de costos** y relación costos/precio de venta: el cálculo de costos se hace de manera informal, sin planillas, los costos se tienen “en la cabeza”, a veces ni se consideran. Los micro emprendimientos en situación de reproducción deficiente suelen equilibrarse con ingresos que entran a la familia por otras fuentes (planes, changas). El verdadero problema que está por detrás de este es que en la práctica la mayoría de los microemprendedores no fijan los precios de acuerdo a los costos, no pueden hacerlo por las condiciones de mercado en el que se mueven y muchas veces, los precios que les impone el mercado cubren sólo los costos variables y parte de los fijos, casi nunca remuneran la mano de obra ni dejan un aceptable margen de ganancia.

**Administración de los recursos:** en general no se llevan registros contables de la actividad y se suele advertir que no saben separar la economía doméstica de la del emprendimiento. En realidad, esto responde a que, como ya dijimos, el microemprendimiento en general se desarrolla en el hogar, con el objetivo de contribuir a la sustentación de la familia.

Muchos programas de capacitación para microemprendedores suelen abordar el problema de la baja calificación desde el supuesto de estar frente a empresas capitalistas chiquitas, ineficientes, subdesarrolladas. En esta línea se pretende enseñar a separar la economía de la empresa de la economía del hogar, forzando la instalación de dos racionalidades separadas: la del negocio y la ganancia y la de la familia y la reproducción de la vida. De esta manera se destruyen muchas capacidades y recursos y se aumenta el riesgo, como muestra la baja tasa de supervivencia de las microempresas que son procesadas de esta manera.

En este sentido, uno de los principales problemas de las organizaciones que se ocupan de la capacitación de microemprendedores es la de tener que adaptar los contenidos de la ciencia empresarial para emprendimientos con características muy distintas a las de una empresa. Hacen falta desarrollos de contenidos orientados a captar las particularidades de los ME y la problemática específica de los emprendedores autoempleados precarios.

Desde algunas organizaciones se están intentando experiencias que combinen aspectos técnico económicos adaptados a la lógica de la supervivencia y otros aspectos integrales como el trabajo sobre la autoestima, el valor del trabajo, la organización comunitaria para la autogestión de los fondos de microcréditos o cuestiones de género.

Los microemprendedores se basan en habilidades, o aprendizajes que podríamos encuadrar como saber popular para la subsistencia: ensayo- error, sacrificio personal y familiar, persistencia, creatividad. Desde aquí habría que partir para la formación y acompañamiento de los ME.

### 3) La “insuficiencia tecnológica”

O retraso tecnológico deriva de la falta de capital y la ausencia de una cierta formación empresarial. Esto lo coloca en una gran diferencia de productividad en relación al sector moderno de la economía.

A estas tres restricciones habría que sumarles una cuarta, casi o más importante que los anteriores:

### 4) La dificultad de acceso a los mercados y la falta de demanda

Los microemprendedores suelen señalar este problema (en general junto con la falta de capital) como uno de los más importantes: la falta de espacios de comercialización, el agotamiento de la demanda dentro de los límites del barrio y el costo de la movilidad para buscar “otros mercados”.

El mercado de los productos y servicios de los micro emprendimientos está básicamente conformado por poblaciones de bajos ingresos y mínimo poder de compra. Hoy en día, por el impacto de la devaluación, podría decirse que el principal problema de los micro emprendimientos es la dificultad de ventas porque los sectores populares han disminuido sus ingresos reales a la mitad. En este contexto, la competitividad del producto está casi únicamente determinada por el precio.

Un problema de este “mercado” es la saturación de determinados tipos de productos dentro de ámbitos barriales, donde suelen operar los ME. Un ejemplo son los múltiples emprendimientos relacionados con la panificación o kioscos.

Con respecto al acceso a otros espacios de demanda, los ME tienen dificultades para producir en cantidad. Aquí la cuestión de la comercialización se cruza con la disponibilidad de capital de giro para adquirir mayor cantidad de materia prima y disponer de mayor fuerza de trabajo.

### **Síntesis:** principales rasgos de los ME en Argentina

En general reconocemos en los microemprendimientos (ME) los siguientes rasgos:

- Son organizaciones del trabajo dirigidas a producir y/o comercializar bienes y servicios en el mercado, que les permite a las familias obtener los medios para su reproducción, y esto es lo que le da sentido.

- Su objetivo principal es asegurar la reproducción de los miembros de una familia. Muchos de ellos pueden dar un "salto" cualitativo y desarrollarse como estrategias asociativas, entre varias unidades domésticas, grupos y comunidades.
- Sus miembros suelen ser los integrantes de la familia, así como otros trabajadores asociados o contratados.
- Su recurso más importante es el trabajo, y se combinan simultáneamente varias formas de trabajo de sus diferentes miembros.
- Los medios de producción con los que disponen suelen servir tanto para la actividad doméstica como para el trabajo (vivienda familiar, terreno, herramientas, artefactos y maquinas, etc.)
- Su producción es a pequeña escala, no llevan registros contables y su nivel de tecnología es bajo, con poca innovación.
- Tienen otros valores y objetivos en relación a las empresas capitalistas: reproducción de la vida en lugar del capital, solidaridad y cooperación entre los miembros de una familia o de un ME, una organización del trabajo más democrática y participativa, no se presenta una relación vertical patrón-obrero, propia de las empresas privadas, ni el puro consumismo.
- Recrean y recuperan los espacios de socialización que perdieron los trabajadores como consecuencia de la desocupación masiva que sufrimos, al igual que la cultura del trabajo.
- Las principales dificultades con las que se enfrentan son la falta de capital, el retraso tecnológico, la baja calificación y capacitación en el trabajo y la dificultad de acceso a los mercados y la falta de demanda, todas éstas agravadas por un fuerte aislamiento.
- Tienen dificultades para acceder a sistemas de financiamiento para iniciar, sostener y continuar su emprendimiento. No acceden al financiamiento formal (de bancos comerciales) sino a circuitos informales de microcrédito impulsados por ONGs.

Ya que uno de los principales obstáculos con que se enfrentan los micro emprendimientos es la dificultad de conocer y actuar sobre las demandas de bienes y servicios vigentes en el mercado, y sabiendo que ese mercado responde a lógicas distintas a las de los ME, ¿es posible construir otro tipo de demandas y de mercados guiados por los valores de solidaridad y cooperación, que puedan articularse con los ME?

¿Cómo vincular los ME a las experiencias de resolución de necesidades comunitarias (comedores, roperos, salitas, clubes, etc.), o a las experiencias de acciones reivindicativas (piqueteros, asambleas populares, etc.)?

#### 8. REDES SECTORIALES

La ley de Educación Técnico Profesional establece entre sus fines y propósitos, **“Mejorar y fortalecer las instituciones y programas de educación técnico profesional en el marco de políticas nacionales y estrategias de carácter federal que integren las particularidades y diversidades jurisdiccionales”**. Con el mismo espíritu, en el artículo 32° se sostiene la importancia de **“orientar la definición y el desarrollo de programas federales para el fortalecimiento y mejora de las instituciones de educación técnico profesional”**.

Para contribuir a tales propósitos, el INET y la Provincia de Tierra del Fuego deben impulsar la estrategia general de conformación de redes sectoriales de Formación Profesional.

Las primeras redes a conformadas se deben iniciar a partir de la formalización de distintos convenios, suscriptos por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social, la Secretaría de Industria, Sindicatos, Cámaras empresariales, Federaciones y/o Asociaciones sectoriales, entre otras entidades. En ellos las partes se comprometen a trabajar en conjunto para el logro de objetivos comunes orientados al mejoramiento de la competitividad y productividad de la economía sectorial, la generación de mayor empleo por parte del sector, y a la formación y calificación de la mano de obra del sector. Por lo general, esos convenios se proponen:

- promover la creación y patrocinar el funcionamiento de una Red de Formación Profesional.
- potenciar el desarrollo de las funciones propias de la Formación Profesional, gestionando una fluida circulación de la información sobre la problemática del sector y de las experiencias formativas, la capacitación de docentes y directivos, y la optimización de los recursos de las instituciones formadoras;
- favorecer la vinculación entre las instituciones de Formación Profesional, del sector que corresponda, los centros de desarrollo tecnológico para el sector y los destinatarios de la Formación Profesional.

A fin de hacer efectiva la incorporación de las instituciones de Formación Profesional a cada una de las redes, el Ministerio de educación deberá expresar a través de la firma de la/s correspondiente/s Acta/s de adhesión que formalizan el interés de que las instituciones de formación profesional de su dominio, formen parte de una Red.

Sin embargo, la incorporación de una institución a una red no puede ser una imposición, una orden o directiva. Esa incorporación tiene que ser el resultado de la libre decisión de cada institución, debe haber voluntad de ser integrante de una red. Para ello debemos saber qué es una red, cómo funciona, qué puedo esperar de la red, qué pueden esperar de mí los demás integrantes.

### **¿Qué es una red?**

Partimos de la idea de que estamos considerando una red que ponga en relación instituciones que brindan formación profesional afín a un determinado sector productivo. Podemos sostener que, en general, la idea de red lleva a pensar en:

- Un espacio de interacción compartido en el cual se constituye un sistema de significados comunes. Ley 26.058, Art. 6° inc. (d). Red de Formación Profesional - Sector Mecánica Automotriz; Sector –Sector Metal Mecánica, Cuero y Calzado. (Ejemplo)
- Tramas de relaciones posibles y deseables entre instituciones educativas y las diferentes organizaciones de la comunidad.
- Pautas de conexión, formas de concebir las relaciones entre las personas y las organizaciones.

Jesús Sebastián (1997), considera las redes como asociaciones de interesados que tienen como objetivo la consecución de resultados acordados conjuntamente a través de la participación y la colaboración mutua. Apuntan a generar el sentido de proyecto con una visión compartida que se construye en el tiempo y conlleva beneficios para quienes participan.

Así, la idea de red sugiere la posibilidad de conocer y reconocer dificultades semejantes y con ello la de generar proyectos compartidos. Implica, también, tomar contacto con experiencias diferentes, con saberes o capacidades institucionales que pueden significar un aporte, un espejo en el cual mirarse.

La red posibilita, a partir del intercambio dinámico entre sus integrantes y con otros grupos o actores, la potenciación de los recursos y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades. Cada miembro se enriquece a través de las múltiples relaciones e interrelaciones con los otros, optimizando los aprendizajes y sumando esfuerzos para la consecución de objetivos comunes. Podríamos marcar como notas propias del concepto red:

- **Comunidad de intereses:** El hecho de que existe un conjunto de temas o problemas en común que nuclea o convocan a quienes participan.
- **Posibilidad de trabajo conjunto:** Frente a esos problemas o situaciones en común existe una voluntad expresa de trabajar. Esto último lleva a la idea de cooperación, esto es, actuar u operar con otros y en favor de otros. Desde este punto de vista, es posible poner en relación limitaciones y fortalezas, dificultades y experiencias, carencias y capacidades.
- **La necesidad de interacción:** Esto implica superar una postura aislacionista para situarse con el o los otros a dialogar (comunicarnos), a pensar en conjunto qué y cómo hacer (generar un proyecto compartido), considerando las limitaciones y capacidades con las que cada uno cuenta para ponerlas en común, en relación e interacción con otros.
- **Establecimiento y registro de acuerdos:** El hecho de enfrentar dificultades semejantes o de necesitar dar respuesta a demandas similares conlleva la necesidad de establecer acuerdos que, pueden asumir la forma de proyectos de trabajo conjunto en los que se diferencien: objetivos, actividades para lograrlos, tiempos y recursos estimados, responsables, productos esperados, entre otros. De este modo, las actividades que lleve adelante la red podrán ser más pertinentes respecto de las necesidades detectadas y eficaces en cuanto a los objetivos planteados y la utilización de los recursos disponibles.
- **Necesidad de llevar a cabo evaluaciones periódicas:** Lo dicho en el punto anterior conlleva la necesidad de implementar un proceso de evaluación que, de cuenta a los miembros de la red de los avances logrados, objetivos y temas pendientes o que necesitan ser redireccionado, etc.
- **Constituye un sistema abierto:** en un doble sentido. Por un lado admite el ingreso, egreso y la posibilidad de cambios de funciones de las instituciones que la componen y, por otro, mira (o debe mirar) críticamente el contexto en el que se encuentra de

modo de responder activamente a los cambios que ese contexto genera o, incluso, promover y producir cambios a partir de su capacidad de análisis y comprensión.

- **Supone pensar en términos de Multicentralidad:** en tanto el nodo que se constituye como centro puede ser variable según las necesidades de la red y quién o quiénes pueden contribuir a resolverlas. Esto supone revisar una costumbre muy instalada en el sistema educativo según la cual la información siempre llega de arriba hacia abajo y en la que la comunicación entre pares (instituciones educativas) está poco estimulada.

### ¿Para qué sirve una red?

Es necesario dejar en claro que la red es una estrategia, una “herramienta para”, con la cual su utilidad depende del buen o mal uso que se haga de ella. De ahí que la constitución de una red no constituye un fin en sí, sino un primer paso estratégico para el trabajo cooperativo.

Una red, existe en tanto se active, en la medida en que sus miembros interactúen, y así puede resultar una estrategia válida e interesante para estimular y concretar procesos de fortalecimiento y de innovación en las instituciones que la conforman y en relación al sector al que pertenecen.

Por lo dicho, sería un error pensar la red como perteneciente a un actor en particular de los que forman parte de ella. En nuestro caso, el INET es el convocante inicial para la conformación de las Redes, pero ellas difícilmente puedan constituirse y funcionar sin la apropiación de cada uno de los miembros de un espacio desde donde generar las acciones e interacciones. Ciertamente, ninguna organización es o se constituye con independencia de las relaciones (positivas, negativas, formales, burocráticas, etc.) que establece con otras.

Es decir, toda organización tiene un modo de estar en el contexto que puede ser más o menos aislado o conectado, más o menos activo, más o menos comunicativo.

Conforme a lo expuesto, deberíamos considerar para qué nos sirve o nos puede servir la red de la que formamos parte, aquella en la que estamos o pretendemos estar involucrados, la red que, en conjunto, estamos constituyendo. Esto significa que el presente y futuro de la red nos no son ajenos, no dependen de agentes externos, sino que, somos nosotros quienes, a partir de nuestras acciones, damos vida y sustancia a la red. Somos nosotros quienes hacemos útil a la red en tanto buscamos, nos proponemos que responda a las necesidades que hemos consensuado.

Del mismo modo, son nuestra labor y dedicación los que hacen que la red se convierta en un medio activo para el intercambio de actores que, desde posiciones y/o realidades diferentes, tienen intereses o perspectivas en común. Potenciar las redes de relación, requiere la idea de reciprocidad: toda propuesta de apertura debe incluir no sólo lo que se quiere recibir sino lo que se quiere y está dispuesto a dar: los beneficios materiales e intangibles revierten sobre todos los participantes de la acción conjunta. Lo dicho implica que la posibilidad de pensar en redes supone:

- Considerar el tema de la participación sabiendo que una vez que la convocatoria se activa, las metas y las acciones pueden variar con respecto a la propuesta inicial.
- Reconocer la importancia de poner en valor los diferentes conocimientos y experiencias que se aporten, las que pueden provenir desde el “campo educativo” o también de los diferentes ámbitos de realización de los integrantes. Esto permitiría no solo la satisfacción de los que verían reflejado su opinión y conocimiento, sino también la posibilidad de “cruzar diferentes miradas”.

### ¿Cuáles son los beneficios que supone conformar una red?

Es posible plantear algunos beneficios básicos para las instituciones de diverso tipo (educativas, del sector productivo, gremios, cámaras) que forman parte de una red más redes, considerando que estas:

- Proporcionan apoyo ampliado para el desarrollo de las acciones.
- Posibilitan encontrar un espacio de encuentro entre las instituciones formadoras y el mundo productivo para resolver problemáticas del sector en relación con la formación profesional.
- Diversifican las condiciones de acceso a recursos de distinta naturaleza y brindan la posibilidad de compartir recursos limitados.
- Generan la posibilidad de transferir, en especial a la pequeña empresa, innovaciones tecnológicas entendidas en sentido amplio.
- Forman un núcleo de acción y permiten la vinculación con otras redes.
- Dinamizan la posibilidad de acceso a información específica a un ámbito sectorial.
- Favorecen el intercambio de nuevos conocimientos surgidos tanto de la investigación básica y aplicada como de la práctica profesional.
- Intensifican la posibilidad de intercambio de ideas, experiencias y soluciones posibles a las dificultades que pueden dar lugar a grupos de trabajo mucho más amplios y diversos.
- Acrecientan la posibilidad de colaboración para el desarrollo de nuevos conocimientos.

Para el caso particular de las instituciones del sistema educativo las redes contribuyen en el sentido de:

La difusión e intercambio de información en materia de desarrollos tecnológicos, experiencias didácticas y productivas, disponibilidad de recursos, características del mercado laboral en el sector en cuestión, identificación de la necesidad de desarrollar nuevos perfiles profesionales.

El fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional del sector de que se trate, en aspectos didáctico-curriculares y gestionales, a partir del acceso a nuevos perfiles profesionales identificados por los diferentes actores de la Red, la capacitación en temas generales o específicos y el acceso a experiencias formativas en unidades productivas, para docentes y alumnos.

La Optimización para el acceso, uso y distribución de recursos entre los integrantes de la Red: los docentes e instructores pueden compartir información, intercambiar experiencias

institucionales y/o personales relativas a cuestiones sectoriales o educativas. Además, se posibilita el acceso a un enorme conjunto de personas que están trabajando en el mismo tema, y obtener aportes desde una amplia variedad de fuentes, todo ello desde un enfoque colaborativo del propio desarrollo profesional

1. Ley 26.058, Art. 6° inc. (d).
2. Red de Formación Profesional - Sector Mecánica Automotriz; Sector – Sector Metal Mecánica, Cuero y Calzado.

### ¿Qué se necesita para el funcionamiento de una Red?

La potencialidad del trabajo en red con unidades interconectadas consiste en la detección y tratamiento de aquellos puntos de intersección entre las distintas unidades interactuantes (centros de formación profesional, de capacitación laboral, empresas, sindicatos, organismos gubernamentales y no gubernamentales, etc.).

Para que pueda configurarse como tal los miembros de una red deben crear la identidad de la red, fortalecer sus habilidades de comunicación, definir los procesos de toma de decisiones, y elaborar un inventario de las habilidades y recursos de sus miembros en tanto las redes proporcionan una estructura que permite a las organizaciones e individuos cooperar, colaborar, y compartir fortalezas y recursos para diversos fines compartidos.

Esa identidad posibilita que las redes sean más efectivas y funcionen de común acuerdo para coincidir en normas y procedimientos, establecer sistemas y estructuras para la toma de decisiones y la comunicación, y usar las habilidades y recursos de cada miembro para obtener la máxima ventaja.

Para poder conformar una red y mantenerla en funcionamiento es necesario al menos:

- Tener un/os propósito/s claro/s y una visión explícita compartida.
- Lograr el compromiso de los miembros.
- Tener normas claras en cuanto a pautas de organización, funcionamiento y comunicación.
- Generar una organización fluida y dinámica que permita la necesaria consistencia y apertura al entorno.
- Establecer, promover y sostener un sistema de comunicación diversificado, que incluya instituciones del sector educativo y productivo.
- Consolidar un sistema de liderazgo, con amplia posibilidad de participación de todos los miembros y capacidad para generar consensos.

En un sistema que vincula instituciones a partir de la figura de la red, una cuestión clave tiene que ver con la existencia de canales, códigos y reglas claras en cuanto a la modalidad de las comunicaciones. Para que esto sea posible, INET debe disponer acciones tendientes a:

implementar el sistema informático de la red sectorial que asegure la comunicación fluida entre sus miembros, permitiendo la difusión e intercambio de información en materia de desarrollos tecnológicos y experiencias didácticas y productivas, entre otros;

- gestionar, para las instituciones de formación profesional que acepten integrar la red, el equipamiento necesario que permita el acceso al sistema informático de la red;
- crear un sitio web de la red que contendrá: un observatorio del sector que monitoree la evolución productiva y laboral, un perfil de las instituciones de formación y sus ofertas, un servicio de orientación para los interesados en recibir formación profesional para ese sector, entre otros;
- fortalecer la capacidad de gestión de las instituciones de Formación Profesional miembros de la Red;
- contribuir, de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias, al financiamiento requerido para el funcionamiento de la Red y para el equipamiento de las instituciones de Formación Profesional que la integren;
- desarrollar acciones de capacitación destinadas a docentes y directivos de las instituciones de Formación Profesional miembros de la Red;
- diseñar las ofertas formativas que surjan en el marco de la vinculación de las instituciones de Formación Profesional con el sector productivo;
- promover el análisis del sector de actividad, el relevamiento y sistematización de familias profesionales y perfiles profesionales para el sector, los criterios básicos y parámetros mínimos que deberían contemplar las ofertas formativas y de los marcos de homologación de las formaciones profesionales para el sector.

Formación Profesional

## BIBLIOGRAFÍA

- Gallart (2006) cap III, "Antiguos y nuevos desafíos de la formación profesional".
- GALLART, María A. y JACINTO, Claudia, 1995. "Competencias laborales: tema clave de la articulación educación-trabajo" en Educación y Trabajo Año 6 N° 2, diciembre. María Antonia Gallart Ducci, M.A., OIT, 1997
- Montanaro, Laura. "Formación Profesional y negociación colectiva." Aulas y andamos Editora. Fundación UOCRA. 2009
- Políticas públicas participativas. ¿Obstáculo o requisito para el desarrollo local? José Luis Coraggio
- Estrategias de inclusión sociolaboral en el Conurbano de la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Desarrollo Social. Prov. de Bs. As. Editorial Eudeba. 2009
- Irene Konterllnik y Claudia Jacinto. Adolescencia, pobreza, educación y trabajo. Editorial Losada. 1997
- Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley N° 19.587, Edición 2008. Ediciones del País, Buenos Aires, Argentina.
- Accidentes de Trabajo, Ley N° 24.557, Edición 2008. Ediciones del País, Buenos Aires, Argentina.
- Manual de Higiene Industrial. Fundación Mapfre. Edición 2006. Editorial Mapfre, Madrid, España.
- Carrera de Seguridad e Higiene en la Industria de la Construcción. Daniel Trape, Jorge Limonoff. Agosto 2009. Buenos Aires, Argentina.
- Manual de Técnicas e Instrumentos de Formación en la Empresa. Federico Gan, Eva de Francisco, Beatriz Alonso y Santiago Puyol. Edición 2002. Ediciones Apóstrofe, Barcelona, España.
- Archivo General de la Confederación General del Trabajo CGT, Reseña Histórica.
- Los Sindicatos en la Argentina y el Mundo. Julio Godio. Aulas y Andamios – Aportes para la educación, el trabajo y el desarrollo productivo, Publicación elaborada por la Fundación Unión Obrera de la Construcción UOCRA, Marzo 2010. Buenos Aires, Argentina.

## NOMENCLADOR PROVINCIAL DE FORMACION PROFESIONAL

| <u>ESPECIALIDAD DE FORMACION PROFESIONAL</u>                                 | <u>DOCUMENTO</u>   | <u>Tipo de diseño</u> |
|--|--|-----------------------|
| 1. Acompañante Terapéutico/a   | <input checked="" type="checkbox"/> Acompañante Terapéutico 2014.pdf   | Diseños Curriculares  |
| 2. Actualización profesional en gasista domiciliario                         | <input checked="" type="checkbox"/> Actualización profesional en gasista domiciliario.pdf                              | Diseños Curriculares  |
| 3. Administrativo/a  | <input checked="" type="checkbox"/> Administrativo-a.pdf   | Diseños Curriculares  |
| 4. Albañil   | <input checked="" type="checkbox"/> Albañil.pdf  | Diseños Curriculares  |
| 5. Albañil en Construcciones Tradicionales                                   | <input checked="" type="checkbox"/> Albañil en Construcciones Tradicionales 2010.pdf                                   | Diseños Curriculares  |
| 6. Animador Sociocultural Artístico Especializado en Música y Artes Visuales | <input checked="" type="checkbox"/> Animador Sociocultural Artístico Especializado en Música y Artes Visuales 2010.pdf | Diseños Curriculares  |
| 7. Apicultor   | <input checked="" type="checkbox"/> Apicultor 2015.pdf   | Diseños Curriculares  |

|  |  |                      |
|--|--|----------------------|
| 8. Armador y Montador de Paneles y Cielorrasos de Placas de Roca de Yeso       | <input checked="" type="checkbox"/> Armador y Montador de Paneles y Cielorrasos de Placas de Roca de Yeso.pdf  | Diseños Curriculares |
| 9. Armador y montador de Plataforma y entramados de componentes de madera      | <input checked="" type="checkbox"/> Armador y montador de Plataforma y entramados de componentes de madera.pdf | Diseños Curriculares |
| 10. Armador y montador de Plataforma y entramados de componentes de madera     | <input checked="" type="checkbox"/> Armador y montador de Plataforma y entramados de componentes de madera.pdf | Diseños Curriculares |
| 11. Armador/a y Carpintero/a de Hormigón Armado                                | <input checked="" type="checkbox"/> Armador y Carpintero de Hormigón Armado 2010.pdf                           | Diseños Curriculares |
| 12. Armador/a y Montador/a de Paneles y Cielorrasos de Placas de Roca de Yeso  | <input checked="" type="checkbox"/> Armador y Montador de Paneles y Cielorrasos de Placas de Roca de Yeso.pdf  | Diseños Curriculares |
| 13. Armador/a y montador/a de Plataforma y entramados de componentes de madera | <input checked="" type="checkbox"/> Armador y montador de Plataforma y entramados de componentes de madera.pdf | Diseños Curriculares |
| 14. Automatización por lógica programada                                       | <input checked="" type="checkbox"/> Automatización por lógica programada.pdf                                   | Diseños Curriculares |

|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
| 15. Auxiliar Administrativo/a   | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar Administrativo.pdf  | Diseños Curriculares |
| 16. Auxiliar Contable   | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar Contable.pdf  | Diseños Curriculares |
| 17. Auxiliar de estadísticas de salud   | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar de estadísticas de salud.pdf  | Diseños Curriculares |
| 18. Auxiliar de familia especializado en cuidado de adultos mayores             | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar de familia especializado en cuidado de adultos mayores.pdf                | Diseños Curriculares |
| 19. Auxiliar de familia especializado en cuidado de niños                       | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar de familia especializado en cuidado de niños.pdf                          | Diseños Curriculares |
| 20. Auxiliar de Familia Especializado en Cuidado de Niños                       | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar de Familia Especializado en Cuidado de Niños 2008.pdf                     | Diseños Curriculares |
| 21. Auxiliar de Familia Especializado en Cuidado de Personas con Discapacidad   | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar de Familia Especializado en Cuidado de Personas con Discapacidad 2008.pdf | Diseños Curriculares |
| 22. Auxiliar de familia especializado en cuidado de personas con discapacidad   | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar de familia especializado en cuidado de personas con discapacidad.pdf      | Diseños Curriculares |
| 23. Auxiliar de Seguridad Higiene y Medio Ambiente en Establecimientos de Salud | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar de Seguridad Higiene y  | Diseños              |

|   | Medio Ambiente en Establecimientos de Salud 2009.pdf   | Curriculares         |
|---|--|----------------------|
| 24. Auxiliar en Atención al Público en Instituciones de Salud | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar en Atención al Público en Instituciones de Salud 2015.pdf | Diseños Curriculares |
| 25. Auxiliar en Cuidados de Adultos Mayores                   | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar en Cuidados de Adultos Mayores 2011.pdf                   | Diseños Curriculares |
| 26. Auxiliar en enfermería                                    | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar en enfermería.pdf   | Diseños Curriculares |
| 27. Auxiliar en instalaciones sanitarias y de gas             | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar en instalaciones sanitarias y de gas.pdf                  | Diseños Curriculares |
| 28. Auxiliar en instituciones educativas                      | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar en instituciones educativas.pdf                           | Diseños Curriculares |
| 29. Auxiliar en seguridad e higiene                           | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar en seguridad e higiene.pdf                                | Diseños Curriculares |
| 30. Auxiliar Mecánico de Automotores                          | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar Mecánico de Automotores 2009.pdf                          | Diseños Curriculares |
| 31. Auxiliar Odontológico                                     | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar Odontológico 2009.pdf                                     | Diseños Curriculares |

|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
| 32. Auxiliar odontológico   |  Auxiliar odontológico.pdf                  | Diseños Curriculares |
| 33. Bobinador/a de Máquinas Eléctricas  |  Bobinador de maquinas electricas.pdf       | Diseños Curriculares |
| 34. Capacitación en ventas  |  Capacitacion en ventas.pdf                 | Diseños Curriculares |
| 35. Carpintero Metálico y de PVC  |  Carpintero Metalico y de PVC.pdf           | Diseños Curriculares |
| 36. Carpintero Naval  |  Carpintero Naval 2015.pdf                  | Diseños Curriculares |
| 37. Certificación de Formación Continua de Especialización Profesional Gestión de Emprendimientos Productivos |  GESTION DE EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS.pdf | Diseños Curriculares |
| 38. Cocina de Medio Oriente   |  Cocina de Medio Oriente.pdf                | Diseños Curriculares |
| 39. Cocina libre de gluten  |  Cocina libre de gluten.pdf               | Diseños Curriculares |
| 40. Cocinero  |  Cocinero.pdf                             | Diseños Curriculares |

|  |  |                      |
|--|--|----------------------|
| 41. Cocinero/a   |  Cocinero 2017.pdf  | Diseños Curriculares |
| 42. Cocinero/a para comedores escolares                |  Cocinero para comedores escolares.pdf                    | Diseños Curriculares |
| 43. Colocador/a de Revestimientos de Base Húmeda       |  Colocador de Revestimientos de Base Humeda 2010.pdf      | Diseños Curriculares |
| 44. Comunicador/a para Organizaciones Sociales         |  Comunicador para Organizaciones Sociales 2011.pdf        | Diseños Curriculares |
| 45. Confeccionista a Medida                            |  Confeccionista a Medida.pdf                              | Diseños Curriculares |
| 46. Confeccionista a Medida                            |  Confeccionista a Medida.pdf                              | Diseños Curriculares |
| 47. Conservación de alimentos                          |  Conservacion de alimentos.pdf                            | Diseños Curriculares |
| 48. Diseñador y Productor de prototipos matalmecánicos |  Diseñador y Productor de prototipos matalmecánicos.pdf | Diseños Curriculares |
| 49. Diseñador/a modelista de calzado                   |  Diseñador modelista de calzado.pdf                     | Diseños Curriculares |

|  |  |                      |
|--|--|----------------------|
| 50. Diseñador/a y Productor/a de prototipos metalmecánicos | <input checked="" type="checkbox"/> Diseñador y Productor de prototipos metalmecánicos.pdf       | Diseños Curriculares |
| 51. Diseño asistido por computadora                        | <input checked="" type="checkbox"/> Diseño asistido por computadora.pdf                          | Diseños Curriculares |
| 52. Diseño asistido por computadora Avanzado               | <input checked="" type="checkbox"/> Diseño asistido por computadora Avanzado.pdf                 | Diseños Curriculares |
| 53. El Trabajo del Auxiliar en Instituciones Educativas    | <input checked="" type="checkbox"/> El Trabajo del Auxiliar en Instituciones Educativas 2008.pdf | Diseños Curriculares |
| 54. Elaborador de Productos Helados                        | <input checked="" type="checkbox"/> Elaborador de Productos Helados.pdf                          | Diseños Curriculares |
| 55. Elaborador de Quesos                                   | <input checked="" type="checkbox"/> Elaborador de Quesos.pdf                                     | Diseños Curriculares |
| 56. Elaborador/a de Productos Helados                      | <input checked="" type="checkbox"/> Elaborador de Productos Helados.pdf                          | Diseños Curriculares |
| 57. Elaborador/a de Quesos                                 | <input checked="" type="checkbox"/> Elaborador de Quesos.pdf                                     | Diseños Curriculares |
| 58. Electricista de automotores                            | <input checked="" type="checkbox"/> Electricista de automotores.pdf                              | Diseños Curriculares |

|   |  |                      |
|---|--|----------------------|
| 59. Electricista de Automotores         |  Electricista de Automotores 2018.pdf           | Diseños Curriculares |
| 60. Electricista en Inmuebles           |  ELECTRICISTA EN INMUEBLES.pdf                  | Diseños Curriculares |
| 61. Electricista Industrial             |  Electricista Industrial.pdf                    | Diseños Curriculares |
| 62. Electricista Industrial             |  Electricista Industrial 2017.pdf               | Diseños Curriculares |
| 63. Electricista Instalador             |  Electricista Instalador.pdf                    | Diseños Curriculares |
| 64. Electricista Naval                  |  Electricista Naval 2015.pdf                    | Diseños Curriculares |
| 65. Emprendedor/a                       |  Emprendedor-a.pdf                              | Diseños Curriculares |
| 66. Emprendedor/a                       |  Emprendedor.pdf                              | Diseños Curriculares |
| 67. Especialista en Estructuras Navales |  Especialista en Estructuras Navales 2015.pdf | Diseños Curriculares |

|  |  |                      |
|--|--|----------------------|
| 68. Especialización en programador de dispositivos móviles                     | <input checked="" type="checkbox"/> Especialización en programador de dispositivos móviles.pdf                     | Diseños Curriculares |
| 69. Especialización en programador de videojuegos                              | <input checked="" type="checkbox"/> Especialización en programador de videojuegos.pdf                              | Diseños Curriculares |
| 70. Estampado múltiple   | <input checked="" type="checkbox"/> Estampado multiple.pdf   | Diseños Curriculares |
| 71. Fabricante de calzado  | <input checked="" type="checkbox"/> Fabricante de calzado.pdf  | Diseños Curriculares |
| 72. FC Instalador de Sistemas Solares Térmicos para Agua Caliente Sanitaria V2 | <input checked="" type="checkbox"/> FC Instalador de Sistemas Solares Térmicos para Agua Caliente Sanitaria V2.pdf | Diseños Curriculares |
| 73. Fotógrafo/a  | <input checked="" type="checkbox"/> Fotografo 2011.pdf   | Diseños Curriculares |
| 74. Fresador/a   | <input checked="" type="checkbox"/> Fresador.pdf   | Diseños Curriculares |
| 75. Gasista de unidades unifuncionales   | <input checked="" type="checkbox"/> Gasista de unidades unifuncionales.pdf   | Diseños Curriculares |
| 76. Gasista domiciliario   | <input checked="" type="checkbox"/> Gasista domiciliario.pdf   | Diseños Curriculares |

|   |   |                      |
|---|---|----------------------|
| 77. Guardavidas   |  Guardavidas.pdf   | Diseños Curriculares |
| 78. Guardavidas   |  Guardavidas 2007.pdf  | Diseños Curriculares |
| 79. Herrero/a   |  Herrero.pdf   | Diseños Curriculares |
| 80. Higiene y bioseguridad en el trabajo de los establecimientos de salud     |  Higiene y bioseguridad en el trabajo de los establecimientos de salud.pdf | Diseños Curriculares |
| 81. Instalación y Soporte de Sistemas Informáticos                            |  Instalador y soporte de sistemas informaticos.pdf                         | Diseños Curriculares |
| 82. Instalador de sistemas eléctricos de energías renovables                  |  Instalador de sistemas electricos de energias renovables.pdf              | Diseños Curriculares |
| 83. Instalador y reparador de equipos de climatización                        |  Instalador y reparador de equipos de climatizacion.pdf                    | Diseños Curriculares |
| 84. Instalador/a de sistemas de automatización                                |  Instalador de sistemas de automatizacion.pdf                            | Diseños Curriculares |
| 85. Instalador/a de Sistemas Solares Térmicos para Agua Caliente Sanitaria V2 |  Instalador de Sistemas Solares Termicos para Agua Caliente Sanitaria    | Diseños Curriculares |

|  |  |  |                      |
|--|--|--|----------------------|
|  | V2.pdf   |  | Diseños Curriculares |
| 86. Instalador/a sanitaria                                 |  Instalador sanitaria.pdf                               |  | Diseños Curriculares |
| 87. Instalador/a Sanitaria                                 |  Instalador Sanitaria 2017 .pdf                         |  | Diseños Curriculares |
| 88. Instalador/a y administrador/a de redes informáticas   |  Instalador y administrador de redes informaticas.pdf   |  | Diseños Curriculares |
| 89. Instalador/a y reparador/a de equipos de climatización |  Instalador y reparador de equipos de climatizacion.pdf |  | Diseños Curriculares |
| 90. Instalador/a y soporte de sistemas informáticos        |  Instalador y soporte de sistemas informaticos.pdf      |  | Diseños Curriculares |
| 91. Limpieza y desinfección en establecimientos salud      |  Limpieza y desinfeccion en establecimientos salud.pdf  |  | Diseños Curriculares |
| 92. Liquidación de sueldos y jornales                      |  Liquidacion de sueldos y jornales.pdf                 |  | Diseños Curriculares |
| 93. Manipulación de Alimentos                              |  Manipulacion de Alimentos 2008.pdf                   |  | Diseños Curriculares |
| 94. Maquillador/a Profesional                              |  Maquillador-a Profesional.pdf                        |  | Diseños              |

|   |  | Curriculares         |
|---|--|----------------------|
| 95. Maquillador/a Profesional                                     | <input checked="" type="checkbox"/> Maquillador Profesional.pdf                                      | Diseños Curriculares |
| 96. Mecánico de motos   | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de motos.pdf  | Diseños Curriculares |
| 97. Mecánico de Sistemas de Encendido y Alimentación              | <input checked="" type="checkbox"/> Mecánico de Sistemas de Encendido y Alimentación.pdf             | Diseños Curriculares |
| 98. Mecánico de Sistemas de Frenos del Automotor                  | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de Sistemas de Frenos del Automotor.pdf                 | Diseños Curriculares |
| 99. Mecánico de Sistemas de Frenos del Automotor                  | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de Sistemas de Frenos del Automotor.pdf                 | Diseños Curriculares |
| 100. Mecánico de sistemas de suspensión y dirección del automotor | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de sistemas de suspension y direccion del automotor.pdf | Diseños Curriculares |
| 101. Mecánico de sistemas de suspensión y dirección del automotor | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de sistemas de suspension y direccion del automotor.pdf | Diseños Curriculares |
| 102. Mecánico de transmisiones del automotor                      | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de transmisiones del automotor.pdf                      | Diseños Curriculares |



|      |  |  |                      |
|------|--|--|----------------------|
| 103. | Mecánico de transmisiones del automotor            | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de transmisiones del automotor.pdf          | Diseños Curriculares |
| 104. | Mecánico Electrónico de Automotores                | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico Electronico de Automotores 2014.pdf         | Diseños Curriculares |
| 105. | Mecánico Instalador de Equipos de GNC              | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico Instalador de Equipos de GNC 2012.pdf       | Diseños Curriculares |
| 106. | Mecánico/a de Motos                                | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de motos.pdf                                | Diseños Curriculares |
| 107. | Mecánico/a de Sistemas de Encendido y Alimentación | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de Sistemas de Encendido y Alimentacion.pdf | Diseños Curriculares |
| 108. | Mecánico/a de Sistemas de Inyección Diesel         | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de Sistemas de Inyeccion Diesel.pdf         | Diseños Curriculares |
| 109. | Mecánico/a de Tren Delantero y Suspensión          | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de Tren Delantero y Suspension 2009.pdf     | Diseños Curriculares |
| 110. | Modelista Patronista                               | <input checked="" type="checkbox"/> Modelista Patronista.pdf                             | Diseños Curriculares |
| 111. | Modelista Patronista                               | <input checked="" type="checkbox"/> Modelista Patronista.pdf                             | Diseños Curriculares |

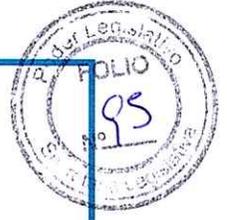
|      |  |   |                         |
|------|--|---|-------------------------|
| 112. | Montador Electricista Domiciliario                     | <input checked="" type="checkbox"/> MontadorElectricistaDomiciliario.pdf                        | Diseños<br>Curriculares |
| 113. | Montador/a de Instalaciones de Gas Domiciliario        | <input checked="" type="checkbox"/> Montador de Instalaciones de Gas Domiciliario.pdf           | Diseños<br>Curriculares |
| 114. | Montador/a de Instalaciones Sanitarias Domiciliarias   | <input checked="" type="checkbox"/> Montador de Instalaciones Sanitarias Domiciliarias.pdf      | Diseños<br>Curriculares |
| 115. | Montador/a de Instalaciones Sanitarias Domiciliarias   | <input checked="" type="checkbox"/> Montador de Instalaciones Sanitarias Domiciliarias 2017.pdf | Diseños<br>Curriculares |
| 116. | Montador/a Tablerista en Sistemas de Potencia          | <input checked="" type="checkbox"/> Montador Tablerista en Sistemas de Potencia 2017 .pdf       | Diseños<br>Curriculares |
| 117. | Mozo Camarero de Salón                                 | <input checked="" type="checkbox"/> Mozo Camarero de Salon 2015.pdf                             | Diseños<br>Curriculares |
| 118. | Mozo/a básico  | <input checked="" type="checkbox"/> Mozo basico.pdf   | Diseños<br>Curriculares |
| 119. | Mucama/o para Establecimientos de Salud                | <input checked="" type="checkbox"/> Mucama para establecimientos de salud 2008.pdf              | Diseños<br>Curriculares |
| 120. | Operador de máquina para la confección de Indumentaria | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de maquina para la confeccion de Indumentaria.pdf  | Diseños<br>Curriculares |

|      |  |   |                             |
|------|--|---|-----------------------------|
| 121. | Operador Cortador de la Industria Indumentaria                         | <input checked="" type="checkbox"/> Operador Cortador de la Industria Indumentaria.pdf                              | Diseños Curriculares        |
| 122. | Operador Socio Comunitario Especializado en Atención de las Adicciones | <input checked="" type="checkbox"/> Operador Socio Comunitario Especializado en Atención de las Adicciones 2009.pdf | Diseños Curriculares        |
| 123. | Mucama/o para Establecimientos de Salud                                | <input checked="" type="checkbox"/> Mucama para establecimientos de salud 2008.pdf                                  | Diseños Curriculares        |
| 124. | Operador de máquina para la confección de Indumentaria                 | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de maquina para la confeccion de Indumentaria.pdf                      | Diseños Curriculares        |
| 125. | Operador Cortador de la Industria Indumentaria                         | <input checked="" type="checkbox"/> Operador Cortador de la Industria Indumentaria.pdf                              | Diseños Curriculares        |
| 126. | Operador de Hornos para Tratamientos Térmicos Nivel 2                  | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de Hornos para Tratamientos Termicos Nivel 2.pdf                       | Marcos de Referencia (INET) |
| 127. | Operador Socio Comunitario Especializado en Atención de las Adicciones | <input checked="" type="checkbox"/> Operador Socio Comunitario Especializado en Atención de las Adicciones 2009.pdf | Diseños Curriculares        |
| 128. | Operador/a de Horno Cubilote Nivel 2                                   | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de Horno Cubilote Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia        |

|  |  | (INET)                      |
|--|--|-----------------------------|
| 129. Operador/a Cortador/a de Industria Indumentaria Nivel 2                                       |  Operador Cortador de Industria Indumentaria nivel II.pdf                               | Marcos de Referencia (INET) |
| 130. Operador/a Cortador/a de la Industria Indumentaria  |  Operador Cortador de la Industria Indumentaria.pdf                                     | Diseños Curriculares        |
| 131. Operador/a de Autoelevadores  |  Operador de Autoelevadores 2015.pdf  | Diseños Curriculares        |
| 132. Operador/a de Herramientas de Marketing y Ventas Digital                                      |  Operador de Herramientas de Marketing y Ventas Digital.pdf                             | Diseños Curriculares        |
| 133. Operador/a de Informática para Administración y Gestión                                       |  Operador de Informática para Administración y Gestión.pdf                              | Diseños Curriculares        |
| 134. Operador/a de Informática para Administración y Gestión                                       |  Operador de Informática para Administración y Gestión 2018.pdf                         | Diseños Curriculares        |
| 135. Operador/a de máquina para la confección de Indumentaria                                      |  Operador de maquina para la confeccion de Indumentaria.pdf                           | Diseños Curriculares        |
| 136. Operador/a de máquinas comandadas a control numérico computarizado para el arranque de viruta |  Operador de maquinas comandadas a control numerico computarizado para el arranque de | Diseños Curriculares        |

|      |   |   |                      |
|------|---|---|----------------------|
|      |   | viruta.pdf  |                      |
| 137. | Panadero/a                                      |  Panadero.pdf  | Diseños Curriculares |
| 138. | Panadero/a                                      |  Panadero 2017 .pdf                                    | Diseños Curriculares |
| 139. | Pastelero/a                                     |  Pastelero.pdf   | Diseños Curriculares |
| 140. | Pastelero/a                                     |  Pastelero 2017 .pdf                                   | Diseños Curriculares |
| 141. | Peluquero/a                                     |  Peluquero-a.pdf                                       | Diseños Curriculares |
| 142. | Peluquero/a                                     |  Peluquero-a.pdf                                       | Diseños Curriculares |
| 143. | Peluquero/a Unisex                              |  Peluquero Unisex.pdf                                 | Diseños Curriculares |
| 144. | Programador de Equipos de fabricación asistidos |  Programador de Equipos de fabricacion asistidos.pdf | Diseños Curriculares |
| 145. | Programador/a                                   |  Programador.pdf                                     | Diseños              |

|      |  |  | Curriculares         |
|------|--|--|----------------------|
| 146. | Programador/a  |  Programador 2017.pdf   | Diseños Curriculares |
| 147. | Programador/a de Dispositivos Móviles  |  Programador de Dispositivos Móviles.pdf  | Diseños Curriculares |
| 148. | Programador/a de Equipos de fabricación asistidos  |  Programador de Equipos de fabricación asistidos.pdf  | Diseños Curriculares |
| 149. | Programador/a de máquinas comandadas a control numérico computarizado para el arranque de viruta |  Programador de maquinas comandadas a control numerico computarizado para el arranque de viruta.pdf | Diseños Curriculares |
| 150. | Programador/a Web  |  Programador Web.pdf  | Diseños Curriculares |
| 151. | Reparador Electrónico de Audio y Recepción de Radio  |  Reparador Electronico de Audio y Recepcion de Radio.pdf  | Diseños Curriculares |
| 152. | Reparador/a de refrigeradores domésticos   |  Reparador de refrigeradores domesticos.pdf   | Diseños Curriculares |
| 153. | Saneamiento Ambiental  |  Saneamiento Ambiental 2010.pdf   | Diseños Curricu      |



|      |  |  |                             |
|------|--|--|-----------------------------|
| 154. | Soldador/a   |  Soldador.pdf   | Diseños Curriculares        |
| 155. | Soldador/a   |  Soldador.pdf   | Diseños Curriculares        |
| 156. | Soldador/a Básico/a  |  Soldador Basico.pdf  | Diseños Curriculares        |
| 157. | Técnicas de Diseño Gráfico en Sistemas Informáticos Nivel I  |  Tecnicas de Diseno Grafico en Sistemas Informaticos Nivel I.pdf  | Diseños Curriculares        |
| 158. |  |  |                             |
| 159. | Técnicas de Diseño Gráfico en Sistemas Informáticos Nivel II |  Tecnicas de Diseno Grafico en Sistemas Informaticos Nivel II.pdf | Diseños Curriculares        |
| 160. | Test tamaño de archivo                                       |  Sabiduria de los equipos.pdf                                     | Marcos de Referencia (INET) |
| 161. | Tornero/a  |  Tornero.pdf   | Diseños Curriculares        |
| 162. | Vendedor/a   |  Vendedor.pdf   | Diseños Curriculares        |
| 163. | Yesero/a Nivel 2   |  Yesero Nivel 2.pdf   | Marcos de Referencia        |

|                                |  | (INET)                      |
|--------------------------------|--|-----------------------------|
| <b>164. Zingüero/a Nivel 2</b> |  | Marcos de Referencia (INET) |
|                                |  Zingüero Nivel 2.pdf |                             |

1. Capacitación Jurídica en Educación <http://servicios.abc.gov.ar/ainstitucion/organismos/legalytecnicaeducativa/>

Orientaciones Pedagógicas y Materiales Didácticos

1. Consejo Federal de Educación: INET, Resolución 287/16 Orientaciones y criterios para la elaboración de diseños Curriculares Jurisdiccionales de PP. orientaciones-criterios.pdf

Orientaciones Pedagógicas y Materiales Didácticos

1. Prueba de norma de competencia  
norma de competencia.pdf

Normas de Competencia (MTEySS)



|   | <b>NOMENCLADOR<br/>FORMACION<br/>PROFESIONAL</b>   | <b>CON MARCOS DE<br/>REFERENCIA</b> |  |
|---|--|-------------------------------------|--|
| 1. Albañil Nivel 2  | <input checked="" type="checkbox"/> Albañil Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET)         |  |
| 2. Ama de Llaves Nivel 2  | <input checked="" type="checkbox"/> Ama de llaves nivel II.pdf                                       | Marcos de Referencia (INET)         |  |
| 3. Asistente Apícola Nivel 2  | <input checked="" type="checkbox"/> Asistente Apicola Nivel 2.pdf                                    | Marcos de Referencia (INET)         |  |
| 4. Apicultor/a Nivel 3  | <input checked="" type="checkbox"/> Apicultor Nivel 3.pdf  | Marcos de Referencia (INET)         |  |
| 5. Armador/a de Hierros para Hormigón Armado Nivel 2                | <input checked="" type="checkbox"/> Armador de Hierros para Hormigon Armado Nivel 2.pdf              | Marcos de Referencia (INET)         |  |
| 6. Armador/a y Montador/a de Andamios para Obras Civiles Nivel 2    | <input checked="" type="checkbox"/> Armador y Montador de Andamios para Obras Civiles Nivel 2.pdf    | Marcos de Referencia (INET)         |  |
| 7. Armador/a y Montador/a de Componentes Metálicos Livianos Nivel 2 | <input checked="" type="checkbox"/> Armador y Montador de Componentes Metálicos Livianos Nivel 2.pdf | Marcos de Referencia (INET)         |  |
| 8. Armador/a y Montador/a de Paneles y Cielorrasos                  | <input checked="" type="checkbox"/> Armador y Montador de Paneles y Cielorrasos de Placas            | Marcos de Referencia (INET)         |  |



|   |   |                             |  |
|---|---|-----------------------------|--|
| de Placas de Roca de Yeso Nivel 2                                       | de Roca de Yeso Nivel 2.pdf   |                             |  |
| 9. Asistente de Producción Lechera Nivel 2                              | <input checked="" type="checkbox"/> Asistente de Producción Lechera Nivel 2.pdf                             | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 10. Auxiliar de Aserradero Nivel 1                                      | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar de aserradero nivel 1.pdf                                      | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 11. Auxiliar de Laboratorio Nivel 2                                     | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar de Laboratorio Nivel 2.pdf                                     | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 12. Auxiliar Electricista Industrial Nivel 2                            | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar Electricista Industrial Nivel 2.pdf                            | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 13. Auxiliar en Construcciones en Seco con Componentes Livianos Nivel 1 | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar en Construcciones en Seco con Componentes Livianos Nivel 1.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 14. Auxiliar en Construcciones Nivel 1                                  | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar en Construcciones Nivel 1.pdf                                  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 15. Auxiliar en Instalaciones   | <input checked="" type="checkbox"/> Auxiliar en Instalaciones   | Marcos de Referencia (INET) |  |



|  |   |                             |  |
|--|---|-----------------------------|--|
| <b>Eléctricas Domiciliarias</b>  | Eléctricas Domiciliarias.pdf  |                             |  |
| <b>16. Auxiliar en Instalaciones Sanitarias y de Gas Domiciliarias</b> |  Auxiliar en Instalaciones Sanitarias y de Gas Domiciliarias.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>17. Auxiliar Mecánico/a de Motores Diesel Nivel 2</b>               |  Auxiliar Mecánico de Motores Diesel Nivel 2.pdf                 | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>18. Auxiliar Mecánico/a de Motores Nafteros Nivel 2</b>             |  Auxiliar Mecánico de Motores Nafteros Nivel 2.pdf               | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>19. Bobinador/a de Máquinas Eléctricas Nivel 2</b>                  |  Bobinador de Maquinas Eléctricas Nivel 2.pdf                    | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>20. Auxiliar en Cuidados Gerontológicos Nivel 2</b>                 |  Auxiliar en Cuidados Gerontológicos nivel II.pdf                | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>21. Carpintero/a de Obra Fina Nivel 1</b>                           |  Carpintero de Obra Fina Nivel 1.pdf                           | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>22. Carpintero/a Metálico/a y de PVC Nivel 2</b>                    |  Carpintero Metálico y de PVC Nivel 2.pdf                      | Marcos de Referencia (INET) |  |



|  |  |                             |  |
|--|--|-----------------------------|--|
| 23. Carpintero/a para Hormigón Armado Nivel 2                            | <input checked="" type="checkbox"/> Carpintero para Hormigón Armado Nivel 2.pdf                              | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 24. Cocinero/a Nivel 2   | <input checked="" type="checkbox"/> Cocinero nivel II.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 25. Colocador/a de Revestimientos de Base Húmeda Nivel 2                 | <input checked="" type="checkbox"/> Colocador de Revestimientos de Base Humeda Nivel 2.pdf                   | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 26. Colocador/a de Revestimientos Decorativos y Funcionales Nivel 2      | <input checked="" type="checkbox"/> Colocador de Revestimientos Decorativos y Funcionales Nivel 2.pdf        | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 27. Confeccionista a Medida Modista/o Nivel 2                            | <input checked="" type="checkbox"/> Confeccionista a Medida Modista o nivel II.pdf                           | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 28. Electricista de Automotores Nivel 3                                  | <input checked="" type="checkbox"/> Electricista de Automotores Nivel 3.pdf                                  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 29. Electricista de Centrales de Generación de Energía Eléctrica Nivel 3 | <input checked="" type="checkbox"/> Electricista de Centrales de Generación de Energía Eléctrica Nivel 3.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |



|  |   |                             |  |
|--|---|-----------------------------|--|
| <b>30. Electricista de Redes de Alta Tensión Nivel 3</b>                         | <input checked="" type="checkbox"/> Electricista de Redes de Alta Tensión Nivel 3.pdf                         | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>31. Electricista de Redes de Distribución de Media y Baja Tensión Nivel 3</b> | <input checked="" type="checkbox"/> Electricista de Redes de Distribución de Media y Baja Tensión Nivel 3.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>32. Electricista en Inmuebles Nivel 3</b>                                     | <input checked="" type="checkbox"/> Electricista en Inmuebles Nivel 3.pdf                                     | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>33. Electricista Industrial Nivel 3</b>                                       | <input checked="" type="checkbox"/> Electricista Industrial Nivel 3.pdf                                       | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>34. Fresador/a Nivel 2</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Fresador Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>35. Gasista de Unidades Unifuncionales Nivel 3</b>                            | <input checked="" type="checkbox"/> Gasista de Unidades Unifuncionales Nivel 3.pdf                            | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>36. Gasista Domiciliario/a Nivel 3</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Gasista Domiciliario Nivel 3.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>37. Gomero/a Balanceador Nivel 2</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Gomero Balanceador Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |



|   |  |                             |  |
|---|--|-----------------------------|--|
| <b>38. Herrero/a Nivel 2</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Herrero Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>39. Horticultor/a Nivel 3</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Horticultor Nivel 3.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>40. Instalador/a de Sistemas de Muy Baja Tensión Nivel 2</b>             | <input checked="" type="checkbox"/> Instalador de Sistemas de Muy Baja Tension Nivel 2.pdf             | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>41. Instalador/a de Sistemas Eléctricos de Energía Renovable Nivel 2</b> | <input checked="" type="checkbox"/> Instalador de Sistemas Eléctricos de Energía Renovable Nivel 2.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>42. Mecánico/a de Motores de Combustión Interna Nivel 3</b>              | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de Motores de Combustion Interna Nivel 3.pdf              | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>43. Mecánico/a de Motos Nivel 3</b>                                      | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de Motos Nivel 3.pdf                                      | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>44. Mecánico/a de Sistemas de Encendido y Alimentación Nivel 3</b>       | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de Sistemas de Encendido y Alimentacion Nivel 3.pdf       | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>45. Mecánico/a de Sistemas</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> Mecanico de Sistemas de  | Marcos de Referencia (INET) |  |



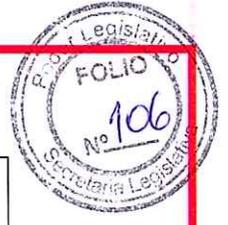
|   |  |                             |  |
|---|--|-----------------------------|--|
| de Frenos Nivel 3   | Frenos Nivel 3.pdf   |                             |  |
| <b>46. Mecánico/a de Sistemas de Inyección Diesel Nivel 3</b>                     |  Mecanico de Sistemas de Inyeccion Diesel Nivel 3.pdf                     | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>47. Mecánico/a de Sistemas de Suspensión y Dirección del Automotor Nivel 3</b> |  Mecanico de Sistemas de Suspension y Direccion del Automotor Nivel 3.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>48. Mecánico/a de Transmisiones Nivel 3</b>                                    |  Mecanico de Transmisiones Nivel 3.pdf                                    | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>49. Mecánico/a Electrónico/a de Automotores Nivel 3</b>                        |  Mecanico Electronico de Automotores Nivel 3.pdf                          | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>50. Mecánico/a Instalador/a de Equipos de GNC Nivel 2</b>                      |  Mecanico Instalador de Equipos de GNC Nivel 2.pdf                       | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>51. Modelista en Madera Nivel 2</b>  |  Modelista en Madera Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |



|   |  |                             |  |
|---|--|-----------------------------|--|
| <b>52. Modelista Patronista Nivel 2</b>                                 |  Modelista Patronista nivel II.pdf                              | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>53. Moldeador/a Nivel 2</b>  |  Moldeador Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>54. Montador/a de Instalaciones Domiciliarias de Gas Nivel 2</b>     |  Montador de Instalaciones Domiciliarias de Gas Nivel 2.pdf     | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>55. Montador/a de Instalaciones Sanitarias Domiciliarias Nivel 2</b> |  Montador de Instalaciones Sanitarias Domiciliarias Nivel 2.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>56. Montador/a Electricista Domiciliario/a Nivel 2</b>               |  Montador Electricista Domiciliario Nivel 2.pdf                 | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>57. Montador/a Tablerista en Sistemas de Potencia Nivel 3</b>        |  Montador Tablerista en Sistemas de Potencia Nivel 3.pdf       | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>58. Moza/o Camarero/a de Salón Nivel 1</b>                           |  Mozo Camarero de Salon nivel 1.pdf                           | Marcos de Referencia (INET) |  |

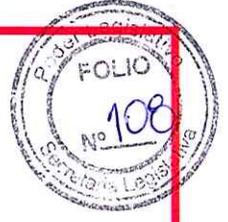


|   |   |                             |  |
|---|---|-----------------------------|--|
| 59. Mucama/o Nivel 1  | <input checked="" type="checkbox"/> Mucama nivel 1.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 60. Operador de Hornos para Tratamientos Térmicos Nivel 2   | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de Hornos para Tratamientos Térmicos Nivel 2.pdf   | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 61. Operador/a de Horno Cubilote Nivel 2  | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de Horno Cubilote Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 62. Mucama/o Nivel 1  | <input checked="" type="checkbox"/> Mucama nivel 1.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 63. Operador/a de Horno a Inducción para la Fusión de Metales Nivel 2                                     | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de Horno a Inducción para la Fusión de Metales Nivel 2.pdf                                     | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 64. Operador/a de Informática para Administración y Gestión Nivel 2                                       | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de Informática para Administración y Gestión Nivel 2.pdf                                       | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 65. Operador/a de Máquinas Comandadas a Control Numérico Computarizado para el Arranque de Viruta Nivel 2 | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de Maquinas Comandadas a Control Numérico Computarizado para el Arranque de Viruta Nivel 2.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |



|  |  |                             |  |
|--|--|-----------------------------|--|
| 66. Operador/a de Máquinas e Instrumentos de Medición Nivel 2  | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de Maquinas e Instrumentos de Medicion Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 67. Operador/a de Máquinas para la Confección de Indumentaria Nivel 1                                      | <input checked="" type="checkbox"/> Operador de Maquinas para la Confeccion de Indumentaria nivel I.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 68. Panadero/a Nivel 2   | <input checked="" type="checkbox"/> Panadero nivel II.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 69. Pastelero/a Nivel 2  | <input checked="" type="checkbox"/> Pastelero nivel II.pdf   | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 70. Pintor/a de Automotores Nivel 2  | <input checked="" type="checkbox"/> Pintor de Automotores Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 71. Pintor/a de Obra Nivel 2   | <input checked="" type="checkbox"/> Pintor de Obra Nivel 2.pdf   | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 72. Plegador/a Nivel 2   | <input checked="" type="checkbox"/> Plegador Nivel 2.pdf   | Marcos de Referencia (INET) |  |
| 73. Programador/a de Máquinas Comandadas a Control Numérico Computarizado para el Arranque de Viruta Nivel | <input checked="" type="checkbox"/> Programador de Maquinas Comandadas a Control Numerico Computarizado para el Arranque de Viruta Nivel 3.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |

|  |  |                             |  |  |
|--|--|-----------------------------|--|--|
| 3  |  |                             |  |  |
| 74. Programador/a y Operador/a de Máquinas Comandadas a CNC para el Conformado de Materiales Nivel 3 | Programador y Operador de Maquinas Comandadas a CNC para el Conformado de Materiales Nivel 3.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |  |
| 75. Recepcionista de Hotel Nivel 2   | Recepcionista de Hotel nivel II.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |  |
| 76. Rectificador/a de Motores de Combustión Interna Nivel 3  | Rectificador de Motores de Combustion Interna Nivel 3.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |  |
| 77. Rectificador/a Nivel 2   | Rectificador Nivel 2.pdf   | Marcos de Referencia (INET) |  |  |
| 78. Soldador/a Básico/a Nivel 2  | Soldador Basico Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |  |
| 79. Soldador/a Nivel 2   | Soldador Nivel 2.pdf   | Marcos de Referencia (INET) |  |  |
| 80. Techista de Faldones Inclinados Nivel 2  | Techista de Faldones Inclinados Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |  |



|                               |  |                             |  |
|-------------------------------|--|-----------------------------|--|
| <b>81. Tornero/a Nivel 2</b>  |  Tornero Nivel 2.pdf  | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>82. Yesero/a Nivel 2</b>   |  Yesero Nivel 2.pdf   | Marcos de Referencia (INET) |  |
| <b>83. Zingüero/a Nivel 2</b> |  Zingüero Nivel 2.pdf | Marcos de Referencia (INET) |  |



1. **ASISTENTE EN LECTURA Y ESCRITURA BRAILLE NIVEL III.**
2. **AUXILIAR EN CARPINTERÍA NIVEL II.**
3. **ASISTENTE EN RESTAURACIÓN DE MUEBLES Nivel II.**
4. **AUXILIAR EN MÁQUINAS AGRÍCOLA Nivel II.**
5. **AUXILIAR EN LENGUAJE DE SEÑAS: NIVEL I, Nivel II.**
6. **CARPINTERO NIVEL II**
7. **CARPINTERO DE ESTRUCTURAS METÁLICAS Y DE PVC NIVEL II.**
8. **COMUNICADOR PARA ORGANIZACIONES SOCIALES NIVEL II DE FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL**
9. **CHAPISTA Y PINTOR DE AUTOMOTORES NIVEL II.**
10. **DISEÑO CURRICULAR**
11. **ALBAÑIL**  
Marco de Referencia para el Albañil ha sido aprobado por la Res. 108/10 del CFE.
12. **Armador y Montador de Componentes Metálicos Livianos**  
Marco de Referencia para el ARMADOR Y MONTADOR DE COMPONENTES METÁLICOS LIVIANOS ha sido aprobado por la RESOLUCIÓN CFE N° 150/11 ANEXO IV.
13. **Auxiliar Electricista Industrial**
14. **Marco de Referencia para el AUXILIAR CONTABLE ha sido aprobado por la Resolución N° 13/07 del CFE Anexo: "Títulos y Certificados de la Educación Técnico Profesional", Punto 6.1, Párrafo 30)**
  
15. **Auxiliar en Construcciones en Seco con Componentes Livianos**  
Marco de Referencia para el ARMADOR Y MONTADOR DE COMPONENTES METÁLICOS LIVIANOS ha sido aprobado por la RESOLUCIÓN CFE N° 150/11 ANEXO IV.
  
16. **Auxiliar en Construcciones**
17. **Resolución del CFE 295/16, Anexo I**
  
18. **Auxiliar en instalaciones Eléctricas Domiciliarias**  
Marco de Referencia para el Auxiliar en instalaciones Eléctricas Domiciliarias ha sido aprobado por la Res. 108/10 del CFE.
19. **Auxiliar Mecánico de Motores Nafteros**  
Marco de Referencia para el Auxiliar Mecánico de Motores Nafteros ha sido aprobado por la Res. 36/07 del CFE.
20. **Auxiliar Administrativo**  
Nivel II de la Formación Profesional Inicial 1, conforme a lo establecido por la Resolución N° 13/07 del CFE, en su Anexo: "Títulos y Certificados de la Educación Técnico Profesional".
21. **AUXILIAR CONTABLE**  
Marco de Referencia para el AUXILIAR CONTABLE ha sido aprobado por la Resolución N° 13/07 del CFE Anexo: "Títulos y Certificados de la Educación Técnico Profesional", Punto 6.1, Párrafo 30)



**22. ELECTRICISTA INDUSTRIAL**

Marco de Referencia para el Electricista Industrial ha sido aprobado por la Res. 149/11 del CFE.

**23. Gasista Auxiliar de Instalaciones Sanitarias y de Gas**

Marcos de Referencia para la Homologación fueran aprobados por resolución del Consejo Federal de Educación N° 204/13.

**24. Gasista Domiciliario**

Artículo 23° de la LETP Marcos de Referencia para la Homologación fueran aprobados por resolución del Consejo Federal de Educación N° 204/13.

**25. Mecánico de Sistema de Inyección Diésel.**

Marco de Referencia para el Mecánico de Sistemas de Inyección Diesel ha sido aprobado por la Res. 48/08 del CFE.

**26. MONTADOR DE INSTALACIONES DOMICILIARIAS DE GAS**

Marcos de Referencia para la Homologación fueran aprobados por resolución del Consejo Federal de Educación N° 204/13.

**27. Montador Electricista Domiciliario**

Marco de Referencia para el Auxiliar en instalaciones Eléctricas Domiciliarias ha sido aprobado por la Res. 108/10 del CFE

**28. MOZO/CAMARERO DE SALÓN**

Marco de Referencia para el MOZO/CAMARERO DE SALÓN ha sido aprobado por la RES. CFE N° 149/11 ANEXO X.

**29. MODISTO: Nivel II. Resolución N° 13/07 del CFE Anexo: "Títulos y Certificados de la Educación Técnico Profesional",**

**30. OPERADOR DE MÁQUINAS INDUSTRIALES NIVEL II. Resolución N° 13/07 del CFE Anexo: "Títulos y Certificados de la Educación Técnico Profesional",**

**31. ELECTRICISTA DE AUTOMOTORES: Nivel II formación profesional inicial, la Resolución N° 13/07 del Consejo Federal de Educación diferencia los cursos de Formación Profesional Inicial y los cursos de Formación Profesional Continua,**

**32. FABRICANTE DE CALZADO**

Certificado de Formación Profesional Inicial Nivel de la Certificación: II Resolución N° 13/07 del CFE Anexo: "Títulos y Certificados de la Educación Técnico Profesional",

**33. REFRIGERACION**

**34. AUXILIAR EN ELECTRONICA CON ORIENTACION EN REPARACION DE NOTEBOOK**

**35. CERTIFICACIÓN ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL EN PROGRAMADOR DE DISPOSITIVOS MÓVILES**

Certificado de Formación Profesional Continua Especialización

**36. OPERADOR DE MAQUINAS PARA LA CONFECCION DE INDUMENTARIA.**

Certificado de Formación Profesional Inicial Nivel de la Certificación: II Resolución N° 13/07 del CFE Anexo: "Títulos y Certificados de la Educación Técnico Profesional",

**37. VIVERISTA NIVEL 1. II Resolución N° 13/07 del CFE Anexo: "Títulos y Certificados de la Educación Técnico Profesional",**

**38. SOLDADOR BÁSICO Marco de referencia Res. CFE N° 108/10 Anexo 16 CFE N° 108/10 Anexo 16,**

**39. SOLDADOR Marco de Referencia para el Soldador ha sido aprobado por la Res. 108/10 del CFE.**

**40. TORNERO**



- 41. MECÁNICO DE TREN DELANTERO Y SUSPENSIÓN
- 42. CERTIFICACIÓN AUXILIAR EN VENTAS
- 43. AUXILIAR EN REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EMBARCACIONES
- 44. AUXILIAR EN REFRIGERACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO COMERCIAL E INDUSTRIAL
- 45. ESPECIALIZACIÓN EMPRENDEDOR/A PROFESIONAL
- 46. COCINERO



1. Diseños Curriculares
2. Administración y Comercialización
  - a. Administrativo 2019
  - b. Auxiliar Administrativo
  - c. Auxiliar Contable
  - d. Auxiliar en Ventas
  - e. Herramientas de Marketing y Venta digital
  - f. Liquidador de Sueldos
  - g. Vendedor 2019
3. Administración y Gestión de las Organizaciones
  - a. Administración y Gestión de las Organizaciones
4. Construcciones
  - a. Albañil en Construcciones Tradicionales
  - b. Instalador Sanitarista 2019
  - c. Montador de Instalaciones Sanitarias Domiciliarias 2019
  - d. Actualización de Gasista Domiciliario
  - e. Auxiliar en Instalaciones Sanitarias y Gas
  - f. Gasista de Unidades Unifuncionales
  - g. Gasista Domiciliario
  - h. Montador en Instalaciones de Gas
  - i. Resolución 239/19 ENERGAS
  - j. Resolución 361/19 ENERGAS
5. Cuero y Calzado
  - a. Diseñador-Modelista de Calzado 2019
  - b. Fabricante de Calzado
6. Electromecánica
  - a. Instalador de Sistemas de Automatización 2019

7. Energía Eléctrica

- a. [Electricista en Inmuebles](#)
- b. [Instalador de Sistemas de Automatización 2019](#)
- c. [Instalador de Sistemas de Automatización 2019](#)

8. Energía Eléctrica / Reparación y Mantenimiento de Máquinas y Equipos Eléctricos

- a. [Bobinador de Máquinas Eléctricas 2019](#)

9. Energía Eléctrica / Utilización de Energía Eléctrica

- a. [Instalador de Sistemas Eléctricos de Energías Renovables 2019](#)
- b. [Montador Tablerista en Sistemas de Potencia 2019](#)

10. Hotelería y Gastronomía

- a. [Especialización en cocina Libre de Gluten](#)
- b. [Cocina de Medio Oriente 2019](#)
- c. [Cocinero 2019](#)
- d. [Panadero 2019](#)
- e. [Cocina libre de Gluten](#)
- f. [Pastelero 2019](#)

11. Informática

- a. [Especialización en Programador de Dispositivos Móviles \(continua\)](#)
- b. [Especialización en Programador de Videojuegos \(continua\)](#)
- c. [Instalador y administrador de redes informáticas.pdf](#)
- d. [Instalador y Soporte de Sistemas Inform&aticos 2019](#)
- e. [Programador 2019](#)
- f. [Programador de dispositivos móviles 2019](#)
- g. [Programador Web 2019](#)

12. Lenguas Extranjeras

- a. [Inglés para Tecnología Nivel I y II](#)

13. Mantenimiento y Reparación Automotriz / Mecánica Automotriz Mantenimiento y Reparación de Automotores



- a. Electricista de automotores 2019
- b. Mecánico de Motos 2019

14. Mecánica Automotriz / Mecánica de Motores

- a. Mecánico de Sistemas de Inyección Diésel 2019
- b. Mecánico de Sistemas de Encendido y Alimentación 2019

15. Metalmecánica Procesamiento mecánico por arranque de viruta

- a. Operador CNC 2019
- b. Fresador 2019
- c. Programador de Máquinas Comandadas a Control Numérico
- d. Tornero 2019

16. Metalmecánica Procesamiento mecánico por conformado

- a. Carpintero Metálico y de PVC 2019
- b. Herrero 2019

17. Metalmecánica Soldadura

- a. Soldador 2019
- b. Soldador Básico 2019

18. Salud y Ambiente

- a. Auxiliar de familia Especializado en cuidado de Niños
- b. Auxiliar de familia Especializado en cuidado de personas con discapacidad
- c. Auxiliar de familia Especializado en cuidado de Adultos Mayores
- d. Auxiliar de Enfermería
- e. Auxiliar de estadísticas de Salud
- f. Auxiliar Odontológico
- g. Higiene y Bioseguridad en el Trabajo de los Establecimientos de Salud
- h. Capacitación Laboral: El Trabajo del auxiliar en Instituciones Educativas: fuente de derechos y de reconocimiento social
- i. El Trabajo del Auxiliar en Instituciones de Salud: fuente de derechos y de reconocimiento social



j. Operador Socio-Comunitario Especializado en Atención de las Adicciones

19. Seguridad e Higiene

a. Auxiliar en Seguridad e Higiene 2019

20. TRAYECTOS Y CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2020

21. Listado de CURSOS categorizados en Formación inicial

22. Listado de CURSOS categorizados en Formación continua

23. Listado de CURSOS categorizados como capacitaciones laborales

24. PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES

25. Pautas para la realización de prácticas profesionalizantes externas en Centros de Formación Profesional

26. RESOLUCIONES SOBRE LOS DISEÑOS CURRICULARES

27. Resolución CFE 287 16

28. Resolución CFE 288 16

29. INSUMOS PARA TRABAJAR CON LA PROGRAMACIÓN DE LOS DISEÑOS CURRICULARES

30. Tabla

31. Tabla 2

32. Material consulta FI

33. Comunicación Social

a. Comunicador para Organizaciones Sociales

b. Cultura del Trabajo - REFERENCIA RÁPIDA DEL CURSO

c. Cultura del Trabajo - CFP 402 Ntra. Sra. De Castelmonte

d. Curso de INTRODUCCIÓN AL TRABAJO - Material de consulta

e. Formación para el trabajo - Material de consulta

34. Electricidad

a. Montador Electricista Domiciliario INET

b. Electricista Domiciliario INET

c. Electricista Domiciliario Ministerio Trabajo

d. Montador Electricista Referencia Rápida



- e. Electricista Instalador Referencia Rápida
- f. PLC
- g. REPARADOR DE REFRIGERADORES DOMÉSTICOS
- h. REPARADOR ELECTRÓNICO DE AUDIO Y RECEPTORES DE RADIO

### 35. Estética Profesional

- a. Colorimetría
- b. Cortes y Peinados
- c. Referencia rápida del curso
- d. Peluquería Unisex

### 36. Gastronomía y Hotelería

- a. Cocinero para Comedor Escolar
- b. Mozo 1
- c. Mozo 2
- d. Diseño Conservación de Alimentos –
- e. Gráfica
- f. Fotografía
- g. Estampado Múltiple
- h. Serigrafía

### 37. Informática

- a. Diseño Proyectual Asistido por PC Básico
- b. Diseño Proyectual Asistido por PC Avanzado
- c. Diseño Gráfico en Sistemas Informáticos Nivel I
- d. Diseño Gráfico en Sistemas Informáticos Nivel II
- e. Diseño Proyectual Asistido por PC (Solo contenidos)

### 38. Refrigeración y Climatización

- a. Reparador de Refrigeradores domésticos
- b. Reparación de Acondicionadores Aire Individual



- c. Reparador de Sistemas Eléctricos de Acondicionadores Centrales de Aire.
- d. Reparador de Refrigeradores Domésticos



1. **TECNICATURA SUPERIOR EN SEGURIDAD PÚBLICA ORIENTADA A LA GESTIÓN DE LA EMERGENCIA Y CONTRA INCENDIOS**
2. **TECNICATURA SUPERIOR EN SEGURIDAD PÚBLICA ORIENTADA EN MINORIDAD Y FAMILIA**
3. **TECNICATURA SUPERIOR EN SEGURIDAD PÚBLICA ORIENTADA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES POLICIALES**
4. **TECNICATURA SUPERIOR EN SEGURIDAD PÚBLICA Y CIUDADANA ORIENTADA A LA INVESTIGACION CRIMINAL**
5. **TECNICATURA SUPERIOR EN SEGURIDAD PÚBLICA Y CIUDADANA CON ORIENTACIÓN EN HOMICIDIOS, DELITOS COMPLEJOS Y NARCO CRIMINALIDAD**
6. **TECNICATURA SUPERIOR EN SEGURIDAD PÚBLICA Y CIUDADANA ORIENTADA A LA FORMACIÓN PENITENCIARIA**
7. **CURSO DE FORMACION PROFESIONAL AGENTE DE SEGURIDAD Y TRATAMIENTO PENITENCIARIO**
8. **CURSO DE FORMACION PROFESIONAL AGENTE BOMBERO POLICIAL**
9. **DISEÑO CURRICULAR AGENTE AUXILIAR EN MINORIDAD Y FAMILIA**
10. **DISEÑO CURRICULAR AUXILIAR EN SEGURIDAD PÚBLICA Y CIUDADANA ORIENTADA A LA FORMACIÓN POLICIAL**