



Diseño curricular de trayectos de formación para el trabajo

Aportes a la calidad de la formación
incorporando criterios de equidad y pertinencia con el contexto.



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

Formujer
Formación y Oportunidades

Diseño curricular de trayectos de formación para el trabajo

**Aportes a la calidad de la formación
incorporando criterios de equidad y de
pertinencia con el contexto.**

Elaboración:

Gladys Skoumal

Teresa Socolovsky

Equipo FORMUJER - Unidad Nacional Ejecutora

María José Rodríguez

Estela Barba

Amparo Guarnera

Silvana Fernández

María Mellino

Malenka Pavlovsky

Diseño gráfico:

Diego Linares

Este material fue elaborado por el Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos - MTEySS - BID/FOMIN - CINTERFOR/OIT

Las opiniones expresadas en esta publicación pertenecen a sus autores/as y no necesariamente reflejan los puntos de vista del BID.

Índice

INTRODUCCIÓN	5
I ALGUNOS CONCEPTOS GENERALES REFERIDOS	
AL DISEÑO CURRICULAR DE TRAYECTOS FORMATIVOS	7
¿Qué es el diseño curricular?	7
Diseños curriculares basados en competencias laborales con enfoque de género	10
La organización de trayectos y módulos de formación	12
II EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE DISEÑOS CURRICULARES EN EL MARCO DE <i>FORMUJER</i>	13
Pasos del proceso de construcción de Diseños Curriculares	13
El proceso de evaluación de los Diseños Curriculares	20
III LOS TRAYECTOS DELINEADOS EN EL PROGRAMA	23
INSTITUTO TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO	24
Breve presentación de la institución	24
Trayectos ofrecidos	24
DIRECCIÓN DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN- PCIA. DE CÓRDOBA	28
Breve presentación de la institución	28
Trayectos ofrecidos	29
COOPERATIVA P.U.N.H.A	33
Breve presentación de la institución	33
Trayectos ofrecidos	34
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES / PROGRAMA <i>FUNDEMOS</i>	38
Breve Presentación de la Institución	38
Trayectos ofrecidos	39
SERVICIO SOCIAL SAN CAYETANO	41
Breve Presentación de la Institución	41
Trayectos ofrecidos	42

Introducción

El diseño curricular constituye uno de los ejes a partir de los cuales se organizan, de un modo particular, situaciones de aprendizaje que dan respuesta a necesidades de formación de las personas.

Con el propósito de transferir y diseminar metodologías para mejorar la calidad de la formación profesional, el Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnico-Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos *FORMUJER*, desarrollado en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, presenta el siguiente material conceptual de apoyo a instituciones que trabajan en ese campo.

En primer lugar se abordan algunos conceptos referidos al diseño curricular de trayectos formativos. Los mismos fueron sustento de los diseños curriculares realizados en el marco de FORMUJER Argentina.

En segundo lugar, se sintetiza el proceso de definición de trayectos de formación que tuvo lugar en cada una de las instituciones de formación profesional que participaron del Programa FORMUJER, como respuesta a las necesidades de las destinatarias y destinatarios de la formación y del contexto local de dichas instituciones.

Este material forma parte de una serie de publicaciones relacionadas: “Formación por competencias y género” Programa Formujer Argentina/MTEySS y “Género y Formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones” –Programa Regional Formujer/CINTERFOR/OIT–. La serie se completa con los documentos curriculares de las especialidades de formación profesional revisadas o elaboradas en el Programa FORMUJER Argentina.

1

Algunos conceptos generales referidos al diseño curricular de trayectos formativos

¿Qué es el diseño curricular?

Hablar de **diseño curricular**, remite a la construcción de un camino en el cual se organiza un proceso de enseñanza y por lo tanto, es el punto de partida del mismo. Supone entonces, definir un conjunto de lineamientos generales que orientan el proceso a través del cual se alcanzan las metas formativas propuestas.

La palabra *diseño* remite a un plan y el término *curricular* hace referencia a un recorrido. Articulando los dos términos, podemos afirmar que cuando hablamos de “diseño curricular” estamos refiriéndonos a **planear un recorrido en cuya base se especifican metas formativas y se identifican los saberes y pasos necesarios para alcanzarlas**.

Desde la literatura pedagógica el término Curriculum o Diseño Curricular tiene significados diversos. Cada uno de ellos responde a concepciones diferentes, y cobra sentido según el contexto en que se aplique.

El siguiente relato de Zabalza, un pedagogo contemporáneo, nos permitirá introducirnos en la concepción de diseño curricular que vamos a trabajar:

En uno de sus viajes, Chesterton visitó un lugar en el que se estaba trabajando en una construcción, aún iniciándose. Se acercó a uno de los operarios y le preguntó qué hacía. Él le respondió que estaba picando una piedra para dejarla cuadrada y lisa. Se acercó luego a otro que respondió a su pregunta diciendo que él preparaba unos postes para soportar una pared. Cuando le repitió la misma pregunta a un tercer obrero, éste le dijo “estoy haciendo una catedral”.

Zabalza afirma que el obrero que contestó en último término tenía una mentalidad “curricular”. ¿Por qué señala esto?

Porque está partiendo de pensar al curriculum no como una suma de materias o contenidos a enseñar –la concepción tradicional como “listado de materias”– en el que cada disciplina se presenta separada y con una lógica propia, sino como **una estructura, un sistema** compuesto por la planificación y el desarrollo del conjunto de componentes didácticos que en él se incluyen:

- **Las intenciones educativas**, que se traducen en competencias a desarrollar, objetivos, contenidos a enseñar
- **Los planes de acción**, que nos hablan de cómo enseñar a través de metodología, secuencia, selección de materiales, actividades y criterios de evaluación
- **La evaluación**, de las intenciones y de los planes de acción, que nos permite analizar, corregir y rediseñar la propuesta curricular

En el caso de la formación para el trabajo, el diseño curricular involucra a distintos actores que diseñan, organizan, planifican y evalúan los planes:

- las instituciones, marco de estas propuestas,
- los/as destinatarios/as de la formación
- y los referentes del mercado de trabajo

En esta interacción entre los diferentes actores institucionales se dan ciertos modos de relación en los que se ponen de manifiesto concepciones, prejuicios, representaciones que también operan como contenidos de enseñanza y que, si bien no están escritos en el diseño curricular, constituyen el llamado **curriculum oculto**.

Algunos indicios de este curriculum oculto pueden encontrarse en las prácticas e interrelaciones dentro del ámbito de la formación: en el uso del poder en estas relaciones, el manejo de la autoridad, las modalidades de asignación de tareas, entre otros ejemplos.

En la elaboración de un diseño curricular es de fundamental importancia convertir esos **“contenidos ocultos”** en visibles, es decir explicitarlos, “ponerlos sobre la mesa” para poder así revisarlos, incorporarlos al curriculum, o suprimirlos. De modo que la experiencia “vivida” durante la formación sea coherente con las concepciones que sustentan dicha formación y que han sido expresadas en el diseño. En este sentido, y desde el marco del presente programa, al “trabajar con perspectiva de género”, se advierte que se ponen de manifiesto modos diferenciales de apropiación de saberes y de desarrollo de habilidades entre mujeres y varones en contextos de trabajo y en contextos de aprendizaje.

Junto a los **“contenidos ocultos”** también es importante considerar en el diseño curricular la experiencia de vida de la población con la que se va a trabajar. Esto le da al plan su sentido situacional.

El diseño curricular siempre debe pensarse en relación a un **contexto**. Esta contextualización se basa en establecer relaciones, en forma continua, con las características y necesidades de la población a formar y con los requerimientos y posibilidades del entorno

en el cual esas personas pondrán en juego sus competencias. Esto implica construir el diseño incluyendo las particularidades de la comunidad en la que los sujetos viven y se desempeñan.

Otro aspecto a considerar cuando hablamos de Diseño Curricular es la relación entre **teoría y práctica**. Básicamente podríamos sintetizar dos concepciones: una de ellas que inicia la enseñanza con el estudio de la teoría y en un segundo momento propone la aplicación de esta teoría a la práctica y otra concepción que va articulando ambas a lo largo de la formación. En esta última, la teoría permite comprender y explicar los problemas que se van planteando en la práctica y fundamenta las soluciones técnicas para resolver estas situaciones.

Un diseño curricular es más completo y representativo cuanto más colectivamente ha sido pensado y elaborado. Lo que supone en el proceso de construcción, establecer **acuerdos** acerca de concepciones de enseñanza y de aprendizaje, propósitos y principios. Ellos constituirán el marco teórico en el que se fundamenta la propuesta curricular.

En síntesis:

El **Diseño Curricular** se compone de:

- las intenciones educativas,
- el desarrollo de las acciones para conseguirlas y
- los modos de evaluar dichos logros

y además

- es un instrumento guía para la práctica
- se concreta y realiza en cada centro de formación
- contempla las necesidades de la población y su relación con el entorno.

Diseños curriculares basados en competencias laborales con enfoque de género

“El camino que lleva a la formulación de una propuesta curricular es más bien el fruto de una serie de decisiones sucesivas, que el resultado de la aplicación de principios firmemente establecidos y unánimamente aceptados. Lo que importa en consecuencia es justificar y argumentar la solidez de las decisiones que vayamos tomando y sobre todo celar por la coherencia del conjunto”¹

Hemos presentado algunos conceptos generales acerca del diseño curricular.

Ahora bien, a partir de la experiencia recogida en el programa FORMUJER, haremos referencia a la elaboración de diseños curriculares basados en competencias laborales con enfoque de género. Nos centraremos en conceptos como el de formación continua, destacando así la necesaria correspondencia entre capacitación y desempeño laboral, al mismo tiempo haremos énfasis en considerar la pertinencia de la capacitación propuesta, respecto de las diferentes posiciones y expectativas de mujeres y varones en relación a la formación y al trabajo.

Elaborar diseños curriculares con enfoque de género supone que las instituciones y los actores involucrados en el proceso de capacitación para el trabajo revisen, actualicen los diseños curriculares disponibles y/o construyan nuevos diseños, en campos ocupacionales o actividades con posibilidad de inserción laboral para mujeres, en particular para mujeres de bajos ingresos.

El objetivo que orienta la tarea es el de desarrollar metodologías para mejorar la calidad de la formación para el trabajo desde criterios de equidad, relevancia y pertinencia en relación con las personas y los contextos.

Esta modalidad de trabajo se apoya entonces, en la necesidad de contextualizar la formación atendiendo al respeto por la diversidad que esa contextualización implica. Diversidad en cuanto a las características de las zonas en las que se localiza la formación, diversidad de escenarios productivos y del perfil de la población a la que se destinan las propuestas de los centros. Es lo que hace de éste un enfoque situacional del diseño curricular.

Desde esta perspectiva la tarea de construcción de las propuestas curriculares se realiza de acuerdo con criterios y procedimientos específicos.

Se recolecta y analiza información sobre el mercado de trabajo o contexto productivo, se definen perfiles profesionales en diálogo con los actores del contexto y en base a ellos se planifica la formación.

El diseño curricular por competencias tiene en cuenta aspectos o ejes relevantes para su elaboración:²

¹ César Coll, Psicología y Curricula. Barcelona, LAIA, 1987

² Los conceptos que siguen a continuación pertenecen a GÉNERO Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS. Publicación FORMUJER Regional. 2003

- **La potencialidad del sujeto:** En situaciones concretas las personas ponen en juego una combinación de saberes de distinta naturaleza y procedencia, con el objetivo de resolver problemas que se le plantean en el desempeño laboral. Las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes están siempre disponibles cuando el sujeto lo requiere.
- **El desempeño.** Las competencias se definen y construyen a partir del desempeño. Éste hace referencia a una actividad necesaria y concreta para el logro de resultados. En el marco del proceso de diseño curricular todos los actores involucrados (empleadores, trabajadores/as, formadores/as, especialistas en contenidos) definen cuáles son los saberes y habilidades que se ponen en juego en una situación laboral concreta y que por consecuencia pasarán a formar parte del proceso de formación/aprendizaje.
- **La identificación de competencias** necesarias para ese desempeño, proceso en el que se distinguen las siguientes etapas:
 - Identificación del propósito principal del sector, campo ocupacional, empresa u organización productiva.
 - Identificación de las unidades de competencias de acuerdo con los objetivos a alcanzar en cada función o actividad productiva, es decir, el conjunto de desempeños necesarios para el logro del propósito principal identificado en el primer paso
 - Elementos de competencias, en términos de actividades o realizaciones. Es decir, el conjunto de actividades necesarias para el desarrollo de una unidad de competencia.
- La definición del **perfil profesional**, como referente del mundo productivo que orienta la definición de metas formativas, responde a una serie de preguntas clave:
 - ¿Qué debe saber la persona trabajadora para efectuar su actividad?: alude al campo del conocimiento y capacidades asociados a contenidos formativos teóricos que se combinan y ponen en juego en el desempeño laboral
 - ¿Qué debe saber hacer la persona trabajadora? Hace referencia a los conocimientos y capacidades asociados a contenidos formativos prácticos, destrezas y habilidades.
 - ¿De qué forma tiene que saber estar y actuar en su puesto de trabajo? Se deducen conocimientos y capacidades vinculados a los contenidos actitudinales.

Las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que el sujeto combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño profesional, de acuerdo a criterios o estándares provenientes del campo profesional. La formación por competencias le otorga a las personas reconocimiento social porque valida los saberes a partir de criterios provenientes del campo productivo y profesional.

Cuando hablamos del perfil profesional hacemos mención a un rol específico que forma parte de un campo ocupacional más amplio.

En la planificación curricular no sólo trabajaremos sobre el perfil profesional a desarrollar en la persona destinataria de la formación, sino también sobre el perfil del equipo

técnico-docente involucrado. En este sentido, delinear un perfil de formador/a, facilita que la puesta en marcha de la formación se adecue a los/as destinatarios/as.

- **La organización de trayectos y módulos de formación.**

El término trayecto remite a un recorrido entre un punto y otro. Este recorrido, cuando lo relacionamos con la formación, es un camino que las personas hacen en el que pueden identificar “paradas” intermedias de aprendizaje respetando sus saberes previos y sus necesidades actuales de formación. Estas paradas, en el marco del diseño curricular se denominan módulos.

Los módulos de formación nuclea una serie de contenidos que responden puntualmente a competencias (conocimientos, habilidades, actitudes) que la persona necesita desarrollar en su contexto para alcanzar un nivel de formación deseado. Son unidades temáticas de aprendizaje que dentro del trayecto formativo se interrelacionan pero mantienen su independencia: un sujeto o un grupo puede identificar qué módulos necesita desarrollar para alcanzar el objetivo, sin que éstos mantengan una secuencia lineal.

2

El proceso de construcción de diseños curriculares en el marco de Formujer

Pasos del Proceso de Construcción de Diseños Curriculares

La elaboración del diseño curricular de un trayecto formativo debe ser interpretada como un **proceso**. Considerarlo un proceso implica pensarlo dinámicamente, con distintos momentos que se expresan en producciones que se van revisando y mejorando a través del tiempo.

A continuación se describen los pasos y fases de la elaboración de diseños curriculares considerado como proceso de construcción, tal como se dio en el caso de las instituciones de formación participantes del Programa FORMUJER, acompañadas y fortalecidas técnicamente desde una instancia de coordinación central del Programa.

El proceso de diseño realizado puede orientar el desarrollo de otros trayectos de capacitación en el campo de la formación para el trabajo.

Una de las actividades iniciales es el proceso de **selección de las ofertas formativas** que brindará una institución. Son varios los factores a tener en cuenta y varios también los actores –sujetos y organizaciones– que acompañarán a la Institución de Formación Profesional en este proceso. La selección de la propuesta se deberá fundamentar a partir de la consideración de la población destinataria, el conocimiento del contexto y la potencialidad de la formación con relación al mismo y su relevancia como herramienta para la inserción laboral de las

personas. Estos y otros elementos deben ser materia de análisis y debate para lograr acuerdos duraderos que permitan tomar decisiones respecto de la o las ofertas de formación a brindar.

La **construcción de los perfiles** es otro insumo para el diseño de la oferta formativa. Un perfil profesional es el conjunto de competencias requeridas para realizar una actividad profesional, de acuerdo con parámetros de calidad propios del campo ocupacional definido.

En esta identificación de las competencias necesarias para el desempeño laboral como base para la organización curricular, intervendrán actores de distinta procedencia – trabajadores/as, asociaciones profesionales, usuarios/as, sindicatos, especialistas, empresarios ³. Por ello cobra especial importancia la **construcción de acuerdos** entre los diferentes interesados.

El resultado de dicho proceso es la construcción de un **mapa de competencias a desarrollar para cubrir el o los perfiles profesionales identificados**.

Una persona que trabaja, pone en juego una serie de **estrategias** que le permiten llevar a cabo determinada labor. Estas estrategias están basadas en sus **capacidades, habilidades y destrezas**. Poseer determinada competencia significa poner en funcionamiento un conjunto de saberes articulados, dominar determinados procedimientos, poner en práctica determinadas habilidades, evaluar las acciones realizadas, modificarlas si es necesario y aplicar constantemente valores o criterios que demuestren responsabilidad colectiva, disposición de cooperación y trabajo en equipo.

La cuestión clave es lograr que a través de la formación se potencien o incorporen estas competencias. Si se analiza el mercado de trabajo en su complejidad, se verifica que la posibilidad de acceder y permanecer en un empleo en relación de dependencia o por cuenta propia, implica no sólo poseer las competencias técnicas específicas de una actividad o campo ocupacional sino otras habilidades, destrezas y conocimientos que les permitan identificar posibilidades de reconversión, planificar el futuro laboral, acceder a un empleo.

Desde esta perspectiva, el diseño curricular debe combinar:

- **Competencias básicas:** saberes, conocimientos y habilidades que sirven de base para la adquisición de conocimientos y destrezas, como el uso de la lengua oral y escrita, operar con números y resolver problemas, y otras relacionadas con lo social o actitudinal
- **Competencias técnicas** específicas de una determinada actividad laboral, aquellas que especializan a los sujetos en un determinado campo profesional
- **Competencias transversales** saberes y habilidades que atraviesan distintas ocupaciones como trabajar en equipo, resolver problemas, gestionar recursos

Todas ellas enfocadas a fortalecer la empleabilidad de las personas, es decir su aptitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” ⁴.

³ Para ampliar respecto de la elaboración de perfiles, ver “Formación por Competencias y Género”, Formujer Argentina, 2001

⁴ M.A.Ducci- OIT

Para considerar a la población **destinataria** de la propuesta formativa, las preguntas básicas a formularse en el proceso de diseño son:

- ¿Qué experiencia de formación tienen las personas destinatarias?
- ¿Cuál ha sido su trayectoria en el mercado de trabajo?
- ¿Cuáles son sus intereses y necesidades?
- ¿Qué diferencias se advierten en las experiencias, trayectorias, necesidades y expectativas de varones y mujeres?

Estas son informaciones básicas a considerar, en la medida en que la oferta de formación debe adecuarse a las condiciones de partida de los sujetos.

En relación con las condiciones del contexto productivo o local y los requerimientos reales del trabajo, es importante partir del diálogo, reflexión y búsqueda de consenso con los responsables empresariales y sindicales, empleados/as, operarios/as y empresas, referentes de organizaciones locales. En esta instancia se validarán los perfiles ocupacionales delineados, incluyendo un análisis de su impacto en el espacio local o sectorial, y en la situación laboral y calidad de vida de las personas, potenciales destinatarias. Es importante reflexionar sobre las posibilidades y obstáculos diferenciales que se les puedan presentar a unos y otras en el acceso a esa formación y luego respecto del desempeño en ese campo o actividad.

Una vez definidas las competencias que queremos lograr y construido el mapa de competencias a incluir en el trayecto de formación, habrá que traducirlas en contenidos a ser enseñados. La pregunta inicial para ello será :

¿Qué conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes debe poner en juego aquél o aquella que trabaje en el campo para el cual deseo formar?

En el momento del armado de los planes de formación correspondientes a los perfiles profesionales se seleccionan los **contenidos** de enseñanza que apunten a desarrollar: conceptos, procedimientos y actitudes.

A su vez se definen **estrategias metodológicas y didácticas** para transmitir de manera adecuada estos contenidos de aprendizaje. La metodología apropiada para este tipo de formación deberá estar orientada a la resolución de problemas y al desarrollo de estrategias de aprendizaje. La resolución de problemas es una metodología apropiada para el desarrollo de competencias laborales, ya que permite poner en contacto al sujeto con situaciones del mundo real. Estas situaciones deben ser, entonces, relevantes y significativas para ese contexto productivo, y tener también cierta complejidad, es decir que para abordarlas haya que poner en juego distintos tipos de saberes. Esta metodología favorece la tarea en pequeños grupos ya que las situaciones presentadas admiten distintas alternativas de resolución.

Una vez definidas las competencias, seleccionados los contenidos y organizados los módulos de formación con los contenidos y estrategias metodológicas y didácticas, resta determinar la **carga horaria** destinada a cada trayecto formativo.

Por último, una fase importante de este proceso es la definición de **instancias de evaluación**. Desde el enfoque de competencias se busca facilitar la demostración de los saberes adquiridos con independencia de los ámbitos de su adquisición (la escuela, cursos de capacitación, la práctica y experiencia laboral, la práctica y experiencia de trabajo en el hogar, etc.), poniéndose en juego el desempeño de las personas frente a situaciones reales del campo laboral.

En la experiencia de construcción de diseños curriculares en Formujer, las diferentes etapas fueron implementadas de modo particular por cada Institución de Formación.

Presentamos a continuación una síntesis del modo en que cada una de ellas realizó alguna de las etapas.

El **Servicio Social San Cayetano**, que había recibido asistencia técnica del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) del Ministerio de Educación de la Nación, para el diseño de sus perfiles, realizó un taller de validación con trabajadoras y trabajadores del sector.

La **Cooperativa P.U.N.H.A.**, produjo un primer diseño en forma conjunta con el equipo de instructoras e instructores de las especialidades seleccionadas, que en este caso además son trabajadores/as artesanos/as de ese campo ocupacional. Luego de la implementación, realizó un taller para reajustar los materiales producidos a partir de las experiencias aportadas por los mismos equipos de instructores/as.

El **Instituto Tecnológico Universitario**, con experiencia en el diseño por competencias, requirió fortalecimiento para adaptar sus ofertas a la población objetivo del Programa, y sumó su experiencia de validación con actores del sector potencial empleador.

La **Dirección de Empleo de la Provincia de Córdoba**, que implementó la experiencia en dos de sus centros de formación, prefirió partir de un primer esquema de los perfiles contruidos con el equipo técnico y algunos docentes, y luego realizar varias rondas de consulta con empleadores hasta lograr una versión ajustada a la demanda y a la vez apropiada a las características de la población y del contexto.

La **Universidad Nacional de Quilmes**, a través del Programa Fundemos, también con experiencia previa en la aplicación del enfoque de competencias en la formación, desarrolló una metodología para la construcción del perfil, basada en la observación del desempeño de trabajadoras y trabajadores en la especialidad y en entrevistas a testigos privilegiados del sector productivo y empresarial. Su objetivo en este proceso fue incorporar y fortalecer una mirada que atendiera a los impactos diferenciales de género de la formación y posterior inserción.

En general, los diseños curriculares se organizaron de la siguiente forma respondiendo a ciertas preguntas⁶:

- **¿Para qué formamos?**
Esto define la fundamentación de la propuesta de formación
- **¿A quién formamos?**
Describe el perfil de los/as destinatarios/as
- **¿Quiénes formamos?**
Define el perfil de los/as formadores/as
- **¿En qué vamos a formar?**
Delimita los objetivos y contenidos de la formación
- **¿Cómo vamos a formar?**
Nos muestra las estrategias didácticas a implementar
- **¿Cómo vamos a verificar lo aprendido?**
Nos orienta en los instrumentos de evaluación a utilizar.

A partir de estas primeras pautas, se establecieron criterios orientadores que permitieron que cada institución trabaje con autonomía, a partir de su propia experiencia en el diseño de trayectos formativos y reconociendo los rasgos distintivos de su perfil institucional. Estos criterios se listan a continuación:

- Definir las competencias a partir del desempeño laboral.
- Partir del reconocimiento de saberes adquiridos por las personas en distintos ámbitos de aprendizaje.
- Concebir la orientación laboral y la formación para el trabajo, como fases integradas dentro de un proceso de construcción de proyectos ocupacionales o de vida laboral, por parte de las personas.
- Transversalizar el desarrollo de las competencias “clave”⁷ para la construcción de esos proyectos ocupacionales durante el desarrollo de las competencias técnicas específicas.
- Integrar la práctica y la teoría en la formación.
- Formular las competencias del perfil teniendo en cuenta la autonomía profesional, la capacidad de resolver problemas y el desempeño en situaciones complejas.
- Dar lugar a las diferencias culturales y de lenguajes tanto en instructores/as como en la población.

Estos criterios y aquellas pautas dieron lugar a un *“Índice para la presentación de las ofertas formativas”* que fue propuesto a las Instituciones para ordenar la construcción de sus documentos curriculares y que se compone de los siguientes ítems:

⁶ Para mayor detalle ver estos puntos desarrollados en Género y Formación por competencias Op.cit.

⁷ Para el Programa Formujer las competencias clave para la empleabilidad son la suma o integración de las competencias básicas y las competencias transversales según se las definió en este mismo documento.

1. Fundamentación

- 1.1 Pertinencia de la formación propuesta (en relación al contexto –demanda y oferta– y a la trayectoria y capacidades institucionales –antecedentes, etc.)
- 1.2 Estrategia y metodología utilizadas en el proceso de diseño o rediseño

2. Perfil ocupacional o referente de empleo de la formación

- 2.1 Propósito u objetivo general
- 2.2 Fundamentación de género de la definición o revisión del perfil (revisión de las marcas de género y de clase en la historia de la profesión/oficio/campo ocupacional)
- 2.3 Mapa de competencias: Áreas o unidades de competencia, ámbito y condiciones para el desempeño de las mismas; identificación de marcas críticas de género en el desempeño de la función. Elementos de competencia o sub-unidades, actividades, criterios y evidencias utilizados para definir la adecuada realización de las mismas.

3. Planificación curricular o referente formativo

- 3.1 Características de los/as participantes: perfil de la población meta.
- 3.2 Perfil del equipo técnico-docente involucrado.
- 3.3 Nombre del Plan de Formación para la especialidad con detalle de sub-especialidades u orientaciones. Malla, tejido o itinerario curricular y articulación con otras ofertas.
- 3.4 Módulos o Unidades de aprendizaje, carga horaria y horarios, distribución semanal.
- 3.5 Estrategias didácticas (incluye las prácticas de formación en el lugar de trabajo).
- 3.6 Infraestructura y sede de las actividades (incluye las prácticas, compromisos con los empleadores o responsables de ámbitos de trabajo para la realización de prácticas o pasantías de aprendizaje/desempeño).

4. Diseño Curricular Desarrollo por Objetivos, Unidades/ Módulos y estrategias de formación/aprendizaje

Este capítulo supone la presentación de los Módulos o Unidades de Aprendizaje que integran el diseño curricular, organizada en función de los siguientes apartados:

- 4.1 Unidad de Aprendizaje/Módulo. Contenidos o capacidades a desarrollar, carga horaria, estrategia didáctica, materiales didácticos
- 4.2 Unidad de Aprendizaje/Módulo. Contenidos. Evidencias y criterios de evaluación que fortalezcan la equidad de género y clase.
- 4.3 A este capítulo se anexa, en la medida en que son desarrollados, materiales de apoyo para docentes o participantes de las acciones de formación (guías de texto, ejercitaciones; devoluciones de evaluación; apoyos visuales, etc.)

5. Estrategias institucionales para integrar las acciones de formación en la especialidad, al recorrido realizado por las/os destinatarios.

En este capítulo la institución describe las modalidades de trabajo que implementará para lograr que la propuesta formativa no devenga en una intervención aislada en relación a la población destinataria, y que ésta se articule con las acciones de convocatoria; construcción de un proyecto ocupacional de más largo plazo; la administración de estrategias compensatorias o mecanismos de apoyo que faciliten o garanticen el acceso y permanencia en la formación (habilitación de viáticos o traslados colectivos, habilitación de beca, vestimenta, refrigerio, etc. en función de las necesidades planteadas); el monitoreo y la evaluación integral de las acciones.⁸

⁸ Esta descripción podrá tomar como base el itinerario reflejado en el gráfico de las etapas de construcción del proyecto ocupacional incluido en el documento "El Proyecto Ocupacional: Aportes conceptuales ..." Formujer Argentina - Agosto 2001

A partir de este índice cada uno de los centros definió sus trayectos de formación. Se presenta a continuación una síntesis de cada uno de los mismos en el marco de la institución de la que surgió.

Se grafica además, la modalidad que adoptó la institución para incluir y articular en el diseño el desarrollo de competencias para la construcción de “proyectos ocupacionales”, trabajando transversalmente las temáticas de empleabilidad, género y ciudadanía.

El proceso de evaluación de los diseños curriculares

“Las instituciones educativas, al igual que otras instituciones sociales, conforman tanto a los sujetos que las pueblan como son conformadas por los mismos; de modo que el mismo hecho de poner en marcha un proceso de evaluación, actúa ya sobre el objeto a evaluar, modificándolo. Cada evaluación, por lo tanto, genera nuevos objetivos, desvela nuevos criterios, pone en evidencia nuevas facetas del objeto y exige reacomodos en la forma de vivirlos” (Francisco Beltrán Llavador)

Anteriormente se presentaron aspectos referidos al desarrollo e implementación del Diseño Curricular y a la definición de trayectos formativos. Si bien se realizó un recorrido por cada uno de estos aspectos, este proceso se completa con una serie de acciones de revisión y mejora, las que hacen al proceso de **evaluación curricular**.

Y aquí se subraya el término “proceso” para contrarrestar la idea de evaluación como un momento, como una fotografía de la realidad. Una foto retiene un instante, es estática. La concepción de proceso es dinámica, continua, aunque desde lo metodológico se señalen momentos más apropiados para hacer un corte temporal que permita evaluar la marcha del diseño.

Hemos hecho referencia a la definición de curriculum como una tentativa para comunicar los principios y rasgos esenciales de un propósito educativo de forma tal que aparezca abierto a discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica (Stenhouse, 1984), de modo que nos estamos alejando de las concepciones que ven en el Diseño Curricular un documento cerrado, escrito en papel y estamos incorporando los aspectos dinámicos, aquello que efectivamente sucede en los espacios de formación. Entendido el currículum en este sentido adquieren especial importancia los **procesos de evaluación** del Diseño.

¿Qué se evalúa cuando se evalúa el Diseño Curricular?

Planteamos la evaluación del Diseño en dos planos:

Por una parte el plano de los **componentes**. Allí se evalúa:

- la coherencia entre la fundamentación y el desarrollo de las actividades,
- la pertinencia de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales expresados en el diseño respecto de las competencias a desarrollar,
- la eficacia de las metodologías utilizadas para el desarrollo de los módulos,
- la vinculación con la práctica,
- la transversalización del enfoque de género,

- las acciones de evaluación en el proceso de formación
- la incorporación de contenidos de gestión en los proyectos ocupacionales, etc.

El otro plano es **metodológico**, tiene que ver con el proceso mismo de construcción y puesta en marcha del diseño. Retomando la metáfora de la foto, podríamos decir que si sacáramos una foto de la institución estaríamos retratando un conjunto de elementos visibles pero no podríamos distinguir la trama de relaciones que se establecen entre los actores sociales que interactúan en ella.

La actividad de los actores de una institución está influida por múltiples factores. Tanto las variables de contexto, como las relaciones que se establecen en su interior, generan estilos, modalidades y expresiones particulares: **una cultura institucional**. Cuando pensamos en la evaluación del Diseño es importante incorporar esos estilos, modalidades y expresiones concretas que se presentan en cada institución y la forma particular en que allí se procesan las cosas. Aquí se evalúan:

- el funcionamiento institucional
- el trabajo en equipo
- la construcción de acuerdos
- el modo de abordar y resolver conflictos
- las modalidades de relación con el contexto productivo
- las dificultades operativas de la puesta en marcha del diseño, etc.

Seguramente, al realizar la evaluación del diseño surgirán elementos a evaluar –acerca del contenido y/o acerca de la dinámica de trabajo en lo metodológico– que no previmos inicialmente. No se dejarán fuera de la evaluación ya que pueden estar indicando cuestiones a tener en cuenta. **Evaluar implica también revisar los efectos - directos e indirectos- que nuestras acciones tuvieron sobre los distintos actores de la comunidad.**

El proceso evaluativo del Diseño Curricular, en tanto proceso de mejora está orientado a la acción: es decir a operar modificando aquellos elementos que no resultaron satisfactorios. Si del proceso evaluativo se obtienen elementos descriptivos y explicativos de una realidad determinada, es posible conocer y rescatar aquellas acciones y elementos que se han constituido como fortalezas institucionales.

También informa sobre las carencias y consecuentemente permite detectar cuáles son los puntos que necesitan de un cambio.

Conocer *fortalezas y debilidades* permite enmarcar coherentemente las metas que nos proponemos como institución de formación.

¿Qué NO ES evaluar?

NO ES comparar unos actores con otros

NO ES un proceso que sirve para "castigar"

NO ES una forma de comprobar "lo que no se hizo" para verificar la imposibilidad de cambio

NO ES la actividad individual de un superior con mayor jerarquía

NO ES el dictamen "objetivo" de un "juez"

De este modo la evaluación del Curriculum no es una recopilación de información que se recoge y luego se guarda o se escribe, es una orientación para la acción.

En síntesis:

La evaluación del Diseño Curricular es:

- Un orientador para la acción
- Un proceso que permite rescatar las acciones y los elementos que se han constituido como fortalezas institucionales
- Una herramienta para detectar los puntos de necesidad de cambio
- Una fuente de referencia mientras se está desarrollando el proyecto

3

Los trayectos diseñados en el marco del Programa

A continuación se presentan esquemáticamente los trayectos formativos revisados o elaborados como parte del proceso de mejoramiento de la calidad de la oferta de formación profesional, con los criterios y enfoques del Programa Formujer.

Esta presentación incluye en primer lugar una breve descripción de la institución, a fin de situar sintéticamente el contexto institucional en el que se desarrollara el trayecto y en segundo lugar un esquema de los trayectos ofrecidos por cada una de las instituciones. El desarrollo completo de los mismos podrá ser consultado en la publicación de los documentos curriculares de cada uno de ellos.

Instituto Tecnológico Universitario

Breve presentación de la institución

El Instituto Tecnológico Universitario (ITU) de la ciudad de Mendoza, dependiente de la Universidad Nacional de Cuyo, es una institución con experiencia en la formación de técnicos y técnicas de diversos campos ocupacionales. Desde el año 1994 el ITU brinda formación terciaria en campos ocupacionales de alto valor tecnológico con potencialidad de inserción en el mercado de trabajo local.

El ITU interactúa permanentemente con el sector privado, constituyéndose esta práctica en uno de sus objetivos institucionales y en una de las estrategias que la modalidad de enseñanza ofrecida impone. En contacto sistemático con empresas y otras organizaciones del medio actualiza la orientación de las carreras y resuelve requerimientos curriculares de pasantías o prácticas profesionales de sus alumnos/as

Como objetivo general, el ITU se propuso ampliar su espectro educativo hacia un sector de la población que hasta el momento no había constituido la porción mayoritaria de las/los destinatarias/os de sus acciones: mujeres y varones pertenecientes a sectores de pobreza estructural o nuevos pobres por caída de sus ingresos, con estudios primarios completos o secundarios incompletos. La formulación, aplicación y evaluación de los enfoques y metodologías propuestas por el Programa Formujer, constituyen un desafío en la historia de esta institución.

La estrategia institucional consistió, por un lado, en revisar algunas de sus ofertas, adecuándolas al perfil de la población a convocar, y por el otro en desarrollar ofertas nuevas, especialmente dirigidas a la población destinataria favoreciendo el acceso al ámbito jerarquizante de la universidad y fortaleciendo el intercambio y el contacto del ITU con esta población de manera directa o a través de organizaciones representativas.

Trayectos ofrecidos

1. “Auxiliar de comercio” con orientación en:

- Gestión y manejo de caja
- Recepción y reposición de mercadería perecedera y no perecedera

Competencias del perfil profesional básico para “Auxiliar de Comercio”

Competencia General	Unidades de Competencia
Asistir integralmente a los/as responsables de pequeñas o medianas empresas o empresas familiares en tareas tales como atender el mostrador, redactar cartas, recepcionar y ubicar mercaderías, atender correctamente el punto de venta y realizar cobranzas y tramites comerciales.	• Preparar y acondicionar correctamente el lugar de trabajo. • Atender público, clientes/as internos/as y externos/as y otros/as demandantes del servicio que se presta. • Recepcionar controlar y ubicar mercaderías. • Elaborar notas, informes o planillas utilizando las herramientas disponibles en el establecimiento. • Recibir, organizar y derivar las comunicaciones telefónicas y escritas según corresponda. • Realizar trámites comerciales de índole diversa.

Competencias del perfil profesional para “Gestión y manejo de caja”

Competencia General	Unidades de Competencia
Atender a clientes/as externos/as e internos/as y asistir al mando superior inmediato en actividades de planificación, organización, ejecución, dirección y control de actividades.	• Preparar y acondicionar correctamente el lugar de trabajo. • Registrar en el sistema de información los artículos adquiridos por los clientes y clientas. • Realizar las cobranzas. • Realizar el cierre de caja. • Elaborar informes relativos a la actividad.

Competencias del perfil profesional para “Recepción y reposición de mercadería perecedera y no perecedera”

Competencia General	Unidades de Competencia
Realizar el tratamiento de las mercaderías de almacén y perecederos para la comercialización de los productos y asistencia al mando superior en tareas de planificación, organización, ejecución, dirección y control del sector.	• Conocer y realizar operaciones generales del sector utilizando mercaderías y herramientas específicas. • Preparar los pedidos de mercaderías. • Realizar la recepción de mercaderías de proveedores y/o centros de distribución.

2. “Oficial de panadería”

Competencias del perfil profesional

Competencia General	Unidades de Competencia
Auxiliar al maestro panadero, en todas las etapas de elaboración del pan y sus derivados: amasado, armado, estibado y horneado, así como en el acondicionamiento del lugar y la higiene y ordenamiento del equipamiento y demás utensilios.	• Acondicionar el lugar de trabajo, utilizar, limpiar y ordenar las máquinas y utensilios teniendo en cuenta los conocimientos sobre su función y el manejo adecuado, antes y después de la elaboración del pan y sus derivados. • Pesar y dosificar cada uno de los productos e ingredientes respetando las medidas y recetas para la elaboración de pan y los subproductos. • Cortar, abollar, armar y estibar el pan y productos afines, respetando los tiempos de la masa, y las técnicas de fabricación. • Cocinar, decorar y presentar el pan y subproductos afines, teniendo en cuenta los requerimientos del horno, las normas estéticas y de calidad.

3. “Ayudante de pastelería”

Competencias del perfil profesional

Competencia General	Unidades de Competencia
Asistir al maestro/a pastelero/a en todas las etapas de preparación (mise en place): elaboración, cocción, terminación y exposición de productos, así como en la higiene y el acondicionamiento del lugar y el control del stock, siendo cuidadosa/o y responsable en la interpretación de órdenes, consignas, normas de mantenimiento y seguridad, y actuando con proactividad para la resolución de problemas propios del oficio. Gestionar pequeños emprendimientos productivos de elaboración y comercialización de productos de pastelería.	• Acondicionar el lugar de trabajo, utilizar, limpiar y ordenar las máquinas, herramientas y utensilios, atendiendo a su manejo adecuado, antes y después de la elaboración de los distintos productos de pastelería. Disponer la mise-en-place para la elaboración de cada producto solicitado. • Conocer y realizar los distintos procesos de elaboración de los productos de pastelería, como cremas, merengues, diferentes tipos de masas y chocolates. • Cocinar, decorar y presentar los diferentes productos, dulces y salados teniendo en cuenta los requerimientos del horno, las normas estéticas y de armonización y los principios de calidad.

Organización curricular

Auxiliar de comercio

Módulos de formación específica

- Matemática
- Expresión y comunicación
- Aplicaciones informáticas
- Administración y gestión de establecimientos comerciales
- Trabajo en equipo y relación con el entorno local
- Animación de punto de venta, comunicación, atención al público y clientes
- Microemprendimientos
- Operaciones generales de caja
- Operaciones generales de recepción y reposición de mercadería
- Práctica laboral

Oficial de panadería

Módulos de formación específica

- Matemática
- Química aplicada a la panificación
- Expresión y comunicación
- Seguridad e higiene en el trabajo
- Atención a clientes
- Trabajo en equipo y relaciones en el entorno local
- Microemprendimientos
- Práctica laboral en cuadra de panadería
- Pasantía

Ayudante de pastelería

Módulos de formación específica

Todos los correspondientes a "panadería", más:

- Taller de Estética
- Práctica Laboral en cuadra de panadería y pastelería

Modalidad de integración de la formación para la construcción del proyecto ocupacional en el trayecto

Además de las competencias técnicas antes mencionadas, se incluye el desarrollo de otras que suelen obviarse o descuidarse, tanto en las etapas de diseño como en los desarrollos curriculares de ofertas de formación o capacitación. Son las competencias referidas a la construcción del propio proyecto ocupacional, a la empleabilidad, la ciudadanía, y la problemática de género.

Por lo tanto, al campo de la formación específica se articuló la formación para la construcción del proyecto ocupacional. Esta formación se incluye en el diseño a través de:

Abordajes transversales, plasmados en los desarrollos curriculares, metodologías de enseñanza y materiales y prácticas de aprendizaje propuestas para los diferentes espacios curriculares previstos en el campo de la formación específica.

Talleres, que se implementan en distintos momentos de la formación:

- Talleres integradores I y II: formación para la ciudadanía
- Taller integrador III: empleabilidad y búsqueda de empleo
- Taller integrador final: materializando nuestro proyecto ocupacional

Tutorías, durante el desarrollo de la formación, con el fin de atender y orientar en situaciones particulares (individuales o grupales).

Esquema específico



Se diseñan e implementan por separado la formación para la construcción del PO y la formación técnica específica. Cada área está a cargo de un equipo docente distinto. En la organización curricular se “intercalan” ambas formaciones. Casi nunca se da en estado “puro”, sino que se implementan actividades (talleres, reuniones, proyectos) de integración, a nivel de los/as participantes o de docentes.

Dirección de Empleo del Ministerio de la Producción de Córdoba

Breve presentación de la institución

La Dirección de Empleo de Córdoba dispuso dos de sus centros de Formación Profesional, como sedes para el desarrollo de las actividades de formación: el Complejo de Capacitación Laboral de Córdoba (COMCAL), en la Ciudad de Córdoba, donde se desarrolló el trayecto “Construcción de Piezas Metálicas Soldadas” y el Centro de Desarrollo Regional de Villa Giardino (CEDER) ubicado en el valle de Punilla, en el que se desarrollaron las especialidades “Servicio Integral de Salón” e “Información y Recepción en alojamientos turísticos”.

El primero de los trayectos mencionados fue elaborado por técnicos y docentes del Departamento de Formación Profesional de la Dirección de Empleo y Formación Profesional en conjunto con docentes o instructores/as del COMCAL. Este complejo de capacitación ya contaba con un taller para el dictado de esta especialidad que fue reacondicionado y al que se le incorporaron mayor cantidad de máquinas. Es destacable la adecuación de infraestructura como baños y vestuarios para favorecer la presencia de mujeres en los talleres, ya que se trata de una especialidad tradicionalmente masculinizada. Las/os destinatarias/os son personas que residen en la Ciudad de Córdoba, y que proceden de sectores socioeconómicos de clase media baja y baja. En el caso de los trayectos implementados en Ceder de Villa Giardino, éstos también fueron diseñados por docentes del centro y técnicos/as del área de Formación Profesional de la Dirección de Empleo y Formación Profesional. Se contó con las aulas del centro, al que se le incorporó un laboratorio de computación, y también con las instalaciones de un hotel de la zona. El acercamiento a esta población y la definición de estrategias de convocatoria y de identificación de necesidades fue una tarea compartida y acompañada técnicamente desde una organización gubernamental local con trayectoria de trabajo con esa población objetivo (mujeres de sectores populares o pertenecientes a hogares de bajos ingresos) desde la perspectiva de género: el Servicio Habitacional y de Acción Social (SEHAS)

Para el desarrollo de competencias de gestión y capacitación en apoyo a los proyectos ocupacionales de la población destinataria, la Dirección de Empleo de Córdoba fortaleció su articulación con la Agencia de Desarrollo Económico de la ciudad de Córdoba (ADEC), que nuclea a las principales cámaras empresariales de la provincia. ADEC es una organización público-privada surgida en el año 1997 a instancias del Plan Estratégico de la ciudad de Córdoba, que desarrolla pequeños proyectos mirando a las empresas como beneficiarias y sujetos de intervención. Desde esta perspectiva, y fortaleciendo la mirada hacia los sujetos, fundamentó la articulación con Formujer. ADEC participa financiando el 50 % de la capacitación en competencias de gestión para la realización del proyecto ocupacional de las personas.

Esta relación preexistente facilitó la inclusión de FORMUJER y le permitió contar con representación privada y un real anclaje local para el Programa.

Respecto de la incorporación de los temas transversales en el desarrollo curricular, la Dirección de Empleo de Córdoba utilizó estrategias diferentes para cada una de sus sedes. En el caso del Ceder de Villa Giardino, se intercalaron (a razón de un día por semana de clases) talleres de género, donde se trabajaron las competencias transversales pa-

ra mejorar la empleabilidad de las personas. El Comcal decidió, en cambio, incluir estos temas en la formación técnica, revisando los contenidos curriculares desde la perspectiva de género e incorporando los temas de ciudadanía, empleabilidad, y la construcción del proyecto ocupacional de manera entrelazada con el desarrollo de las competencias técnicas. Por otro lado implementaron una modalidad de trabajo conjunto de dos docentes frente al grupo, uno encargado de los aspectos técnicos de la especialidad y el otro encargado de los temas de género y construcción del proyecto ocupacional.

COMCAL

Trayecto ofrecido

“Construcción de piezas metálicas soldadas”

Competencias del perfil profesional

Competencia General	Unidades de Competencia
Construir, mediante uniones soldadas, piezas metálicas industriales o artesanales de acuerdo a necesidades de clientes	• Reconocer el campo ocupacional de la especialidad • Interpretar planos y realizar croquis • Aplicar conocimientos relacionados con la metrología. • Operar, regular, poner a punto y soldar utilizando máquinas para electrodo revestido. • Operar, regular, poner a punto y soldar utilizando máquinas semiautomáticas (Mig Mag). • Armar y soldar estructuras sencillas. • Aplicar la normativa vigente sobre seguridad e higiene y generar conciencia sobre el derecho a la salud. • Gestionar y administrar procesos de prestación de servicios y comercializarlos

Organización curricular

Construcción de piezas metálicas soldadas

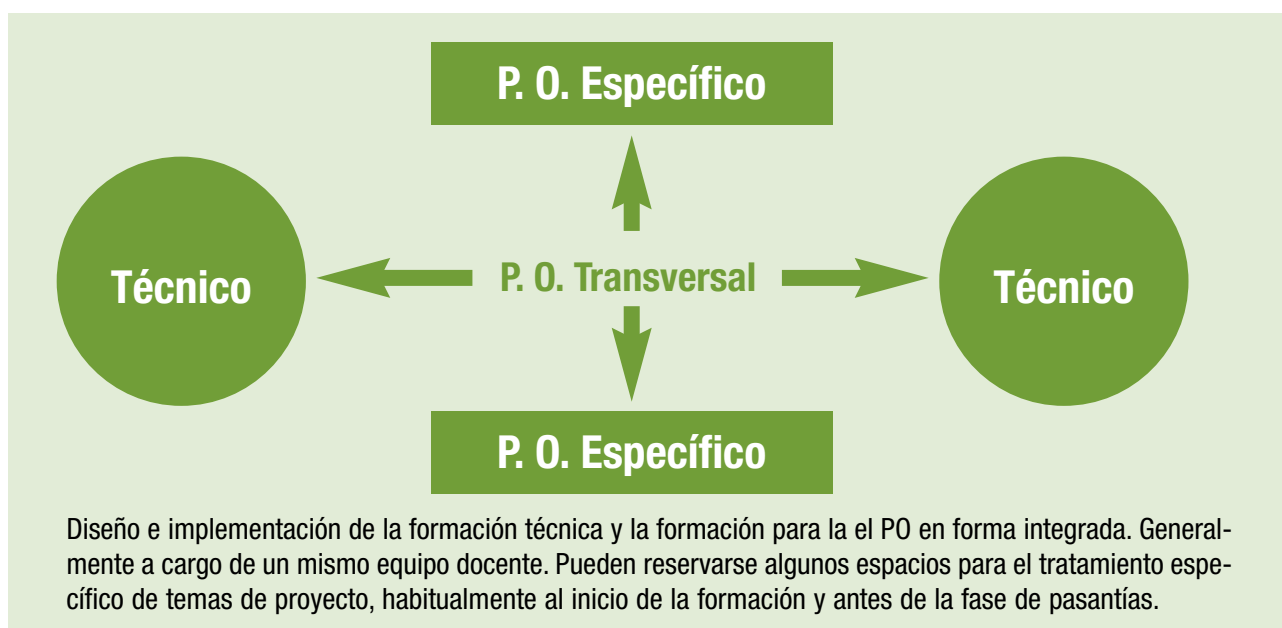
Módulos de formación organizados en función de producciones de complejidad creciente

- Construcción de una ménsula ambientándose al taller
- Construcción de un juego de asador
- Construcción de una parrilla
- Construcción de un banco de patio
- Construcción de columnas para puertas de rejas
- Construcción de rejas y verjas
- Formación en ámbitos de trabajo

Modalidad de integración de la formación para la construcción de el proyecto ocupacional en el trayecto

En el inicio del proceso formativo se retoma la experiencia del diseño del Proyecto Ocupacional Personal que la/os beneficiaria/os comenzaron en la fase de orientación previa a la formación. En el desarrollo del trayecto formativo se continúa el diseño del Proyecto de forma articulada a la formación técnica específica y se trabajan de forma transversal las problemáticas de la empleabilidad, el género y la ciudadanía en ese campo ocupacional.

Esquema transversal y apenas específico



CEDER Villa Giardino Trayectos ofrecidos

1. “Servicio integral de salón”

Competencias del perfil profesional

Competencia General	Unidades de Competencia
Realizar los servicios de comestibles y bebidas colaborando y orientando a los/as clientes con cortesía y respeto, brindándoles información turística de la zona y procurando permanentemente la mayor calidad posible en su prestación. Puede colaborar en la organización de eventos en la prestación del servicio gastronómico, la decoración y la animación.	• Brindar atención y trato de alta calidad a clientes, interpretando sus necesidades y demandas. • Producir servicios gastronómicos de salón aplicando las normativas de calidad, higiene y seguridad. • Efectuar la promoción y venta de servicios gastronómicos de salón • Otorgar información turística a las/los clientes. • Prestar servicio en banquetes. • Obtener y procesar información en PC

Organización curricular

Servicio integral de salón

Módulos de formación

- Producción de Servicios Gastronómicos
- Manipulación y presentación de Alimentos y Bebidas
- Marketing de Servicios Gastronómicos
- Información Turística
- Proyecto Ocupacional
- Desarrollo de Servicios en Banquetes
- Operación básica de PC
- Formación en ámbitos de trabajo

2. “Información y recepción en alojamientos turísticos”

Competencias del perfil profesional

Competencia General	Unidades de Competencia
Realizar la recepción de clientes de alojamientos turísticos, gestionando reservaciones y brindar información turística.	• Asistir en acciones de comercialización de los servicios del establecimiento • Participar en la prestación y administración de servicios de alojamiento utilizando herramientas manuales, tecnológicas e informáticas • Brindar un trato de alta calidad a los clientes comunicándose en castellano e inglés e interpretando sus necesidades y demandas • Brindar información turística local y regional

Organización curricular

Información y recepción en alojamientos turísticos

Módulos de formación

- Fase introductoria: proyecto ocupacional
- Ámbito de trabajo y rol del recepcionista
- Información turística
- Administración
- Gestión de reservas
- Gestión de entrada y salida de huéspedes
- Comercialización
- Inglés aplicado a la recepción en alojamientos turísticos
- Computación aplicada al sector HRT
- Formación en ámbitos de trabajo

Modalidad de integración de la formación para la construcción del proyecto ocupacional en el trayecto

Las temáticas referidas al proyecto ocupacional (género, empleabilidad y ciudadanía) se trabajan grupalmente al inicio del curso y luego se vinculan con carácter transversal al desarrollo de los demás módulos. Algunos contenidos, además cuentan con tiempos propios asignados para ser profundizados en talleres. Se acompaña a cada sujeto en la construcción de su propio proyecto en el campo ocupacional específico.

Esquema específico

**P. O.
Específico**

Técnico

**P. O.
Específico**

Técnico

Se diseñan e implementan por separado la formación para la construcción del PO y la formación técnica específica. Cada área está a cargo de un equipo docente distinto. En la organización curricular se “intercalan” ambas formaciones. Casi nunca se da en estado “puro”, sino que se implementan actividades (talleres, reuniones, proyectos) de integración, a nivel de los/as participantes o de docentes.

Cooperativa P.U.N.H.A.

Breve presentación de la institución

La Cooperativa P.U.N.H.A. (Por Un Nuevo Hombre Americano) fue fundada en Abra Pampa en julio de 1989 y transitó un proceso que la llevó de ser un grupo de artesanos relativamente dispersos a consolidarse como empresa asociativa con alto contenido social y comunitario. Así, en 1996 adoptó el encuadre legal de Cooperativa pasando a denominarse COOPERATIVA de TRABAJO PUNHA Ltda. Su objetivo es producir artesanías en fibra de llama recuperando técnicas artesanales de producción y partiendo de la revalorización y aprovechamiento de los recursos naturales de la zona.

En el proceso de constitución de la Cooperativa, influyeron fuertemente los acontecimientos ocurridos en las últimas décadas: el cierre de las explotaciones mineras y tabacaleras, que produjo una importante expulsión de mano de obra en la zona y el cierre de los ramales del ferrocarril, entre otros. Esta zona del país tiene un mercado de trabajo con características muy peculiares, siendo casi inexistente el sector privado en la zona. Por ese motivo el diálogo social y la vinculación con el entorno se consolidó en el marco de la Red Puna, un nucleamiento de diversas iniciativas de la zona en el que participan más de 30 organizaciones de producción y comunitarias de Puna y Quebrada. La red PUNA implementa un Plan de Desarrollo Local más amplio a partir de actividades productivas demandadas desde el mercado local, regional, nacional e internacional. Si bien La Cooperativa de Trabajo P.U.N.H.A. tiene como lineamiento principal en su política institucional la capacitación laboral, es al finalizar el año 2000, a partir de la incorporación al programa FORMUJER, que se trabaja en la revisión de los perfiles ocupacionales, desde una perspectiva de género e incorporando las temáticas de Empleabilidad, Ciudadanía y Calidad como ejes en la formación, con el propósito de lograr el desarrollo de competencias y capacidades desde una visión integral del sujeto que se capacita.

Se inició también la preparación para una capacitación más integral de las artesanas y una profesionalización del rol de quienes luego serían, a su vez, capacitadoras de otros y otras beneficiarios/as: al conocimiento de la técnica que poseen las tejedoras se les incorpora la metodología de enseñanza a través de técnicas pedagógicas, además de los enfoques de género y ciudadanía y la metodología de Proyecto Ocupacional como integradora u orientadora de la formación técnica.

El Estudio de Mercado de Trabajo realizado al inicio de la intervención del Programa por un equipo técnico del CEIDUS (Centro de Estudios e Investigaciones de Especies de Uso Sustentable), brindó aportes sustantivos para el conocimiento de las necesidades específicas en los sectores de la producción artesanal textil y de la elaboración artesanal de dulces y conservas. Especialmente, el conocimiento sobre la situación de las mujeres en esos sectores resultó un insumo relevante para la planificación de las acciones de capacitación.

En el proceso de revisión de los perfiles, la Cooperativa no sólo trabajó con información y experiencias propias sino también con instituciones integrantes de la RED PUNA. Específicamente para los perfiles de “Producción Textil Artesanal” y “Elaboración Artesanal de Dulces

y Conservas” se trabajó con instituciones, equipo técnico y capacitadores/as en la validación de los mismos y la revisión de las “marcas de género” en el ejercicio de esas profesiones.

Asimismo la oficina pública de empleo, el equipo técnico, y capacitadores/as de la Cooperativa debatieron en conjunto las condiciones y dificultades de inserción laboral en la zona y se reflexionó y planificó la fase didáctica de construcción del Proyecto Ocupacional, a partir del reconocimiento de capacidades, actitudes, conocimientos y habilidades, en los sujetos, para desarrollar las competencias que permitan incrementar su empleabilidad, siempre considerando la particularidad de su punto de partida.

Trayectos ofrecidos

1. “Producción Textil Artesanal”

El/la Productor/a Textil Artesanal estará capacitado/a para desempeñarse en distintos procesos de producción artesanal textil. Los/las participantes optan por recorrer uno de los cinco itinerarios formativos siguientes:

- Tratamiento y proceso de obtención del hilo de llama.
- Teñido artesanal
- Tejido tricot
- Tejido en telares de mediana productividad
- Terminaciones y control de calidad

Las competencias del perfil profesional correspondientes a cada uno de los cinco itinerarios, se presentan a continuación.

Competencias del perfil profesional para “Tratamiento y proceso de obtención del hilo de llama”

Competencia General	Unidades de Competencia
Realizar el tratamiento de la fibra y proceso de obtención del hilo de llama.	• Seleccionar vellones de fibra de llama • Aplicar los procedimientos para el lavado de fibra de llama bajo Normas PUNHA • Elaborar el top y producir hilo bajo Normas PUNHA • Utilizar en forma autónoma criterios preestablecidos para la terminación y presentación de hilos bajo normas PUNHA • Utilizar las normas PUNHA durante todo el proceso productivo • Observar normas de seguridad e higiene laboral.

Competencias del perfil profesional para “Teñido artesanal”

Competencia General	Unidades de Competencia
Realizar el teñido artesanal	• Seleccionar hilos de llama aptos para el teñido • Aplicar correctamente los procedimientos para el teñido de hilo • Efectuar la recolección de vegetales tintóreos • Realizar el teñido con el uso de mordientes para la fijación de colores. • Utilizar en forma autónoma criterios preestablecidos para el teñido con vegetales fermentados y deshidratados • Realizar teñidos artesanales con desechos vegetales domésticos • Realizar el control de calidad utilizando registros • Observar normas de seguridad e higiene laboral.

Competencias del perfil profesional para “Tejido tricot en dos agujas”

Competencia General	Unidades de Competencia
Realizar el tejido tricot en dos agujas.	• Reconocer las características del tejido tricot en dos agujas. • Manejar puntos y combinaciones. • Aplicar ojales, costuras, remallados y bolsillos. • Realizar el diseño para el tricot artesanal. • Confeccionar prendas diversas mediante el tejido al tricot • Realizar terminaciones y control de calidad. • Observar normas de seguridad e higiene laboral.

Competencias del perfil profesional para “Tejido en telares de mediana productividad”

Competencia General	Unidades de Competencia
Realizar el tejido en telares de mediana productividad	• Distinguir y reconocer las características de tejidos planos. • Preparar los elementos para el urdido. • Alisar y peinar la urdimbre. • Preparar el telar para la realización del tejido. • Tejer distintos tipos de prendas. • Realizar la limpieza y control de calidad. • Observar normas de seguridad e higiene laboral.

Competencias del perfil profesional para “Terminaciones y control de calidad”

Competencia General	Unidades de Competencia
Realizar Terminaciones y Control de Calidad de las prendas	• Reconocer las características de las terminaciones de prendas según criterios de calidad. • Manejar y combinar distintos puntos para terminaciones. • Aplicar ojales, costuras y remallados. • Realizar diseños para el bordado de prendas. • Realizar terminaciones y cardado. • Asegurar la limpieza y el control de calidad. • Observar normas de seguridad e higiene laboral.

2. “Producción artesanal de dulces y conservas”

El/la productor/a artesanal de dulces y conservas estará capacitado/a para desempeñarse en los distintos procesos de producción y elaboración de alimentos dentro de las normas alimenticias de seguridad e higiene previstas a tal fin. Las competencias correspondientes a este perfil profesional se presentan a continuación:

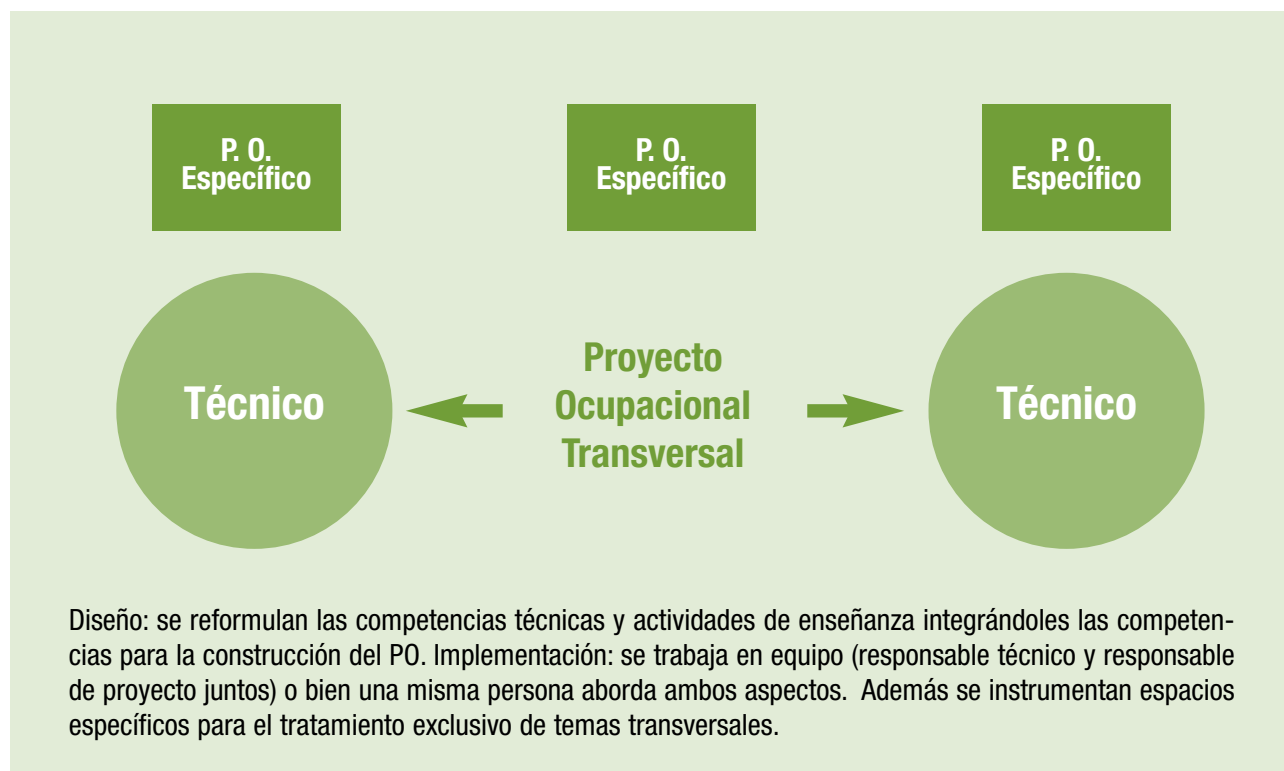
Competencias del perfil profesional

Competencia General	Unidades de Competencia
Elaborar dulces y conservas artesanales	• Lograr la conservación temporal de alimentos utilizando distintas técnicas • Aplicar normas de seguridad e higiene y laboral • Elaborar y envasar conservas de hortalizas al natural. • Elaborar y envasar frutas al natural y en conserva • Elaborar y envasar dulces y jaleas • Elaborar y envasar pickles y encurtidos • Elaborar y envasar mermeladas con distintos tipos de fruta • Comercializar los productos.

Modalidad de articulación de la formación para la construcción del proyecto ocupacional en los trayectos de formación

La formación en competencias transversales para mejorar la empleabilidad y la ciudadanía, incorporando el enfoque de género, se realiza a través de instancias específicas y durante el desarrollo del trayecto formativo a partir de la consideración y la reflexión sobre situaciones específicas que pueden surgir en el proceso de formación. Se hace énfasis en competencias de gestión y competencias sociales e interactivas teniendo como marco la historia de la región y las costumbres culturales de sus habitantes.

Esquema transversal y específico



Universidad Nacional de Quilmes/FUNDEMOS

Breve presentación de la institución

El *Programa Fundemos* que se desarrolla en la Universidad Nacional de Quilmes ha generado sus acciones a partir de una inserción local muy significativa. Cuando inician actividades en tres municipios de la provincia de Buenos Aires ésta era una zona industrial con grandes empresas y densamente poblada. En los últimos años se produjo la quiebra de un 40% de dichas empresas. Por este motivo, si bien en un primer momento y en el marco del Programa FORMUJER se habían planteado una formación orientada al sector metalmeccánico, la crisis de este sector impulsó a cambiar el campo ocupacional hacia el cual definir un perfil pertinente para la población objetivo del Programa y para las posibilidades de desarrollo del contexto local.

A partir del contacto con pequeños/as productores/as horticultores/as y de conocer sus necesidades culturales y económicas, por otra parte coincidente con la creación de la cátedra de Biotecnología en la Universidad de Quilmes, se definió la relevancia de desarrollar un trayecto de formación en el campo de la micropropagación de plantines. La propuesta encerraba una decisión de transferir y articular tecnología y experiencia entre actores vinculados al desarrollo de conocimientos académicos y actores vinculados al campo del trabajo en sectores populares, para su aplicación y apropiación. Esta institución, con experiencia previa en el enfoque de competencias, comenzó en el año 2000 a trabajar en conjunto con Formujer.

Así, la metodología para la construcción del perfil, estuvo basada en la observación del desempeño de trabajadoras y trabajadores en la especialidad y en entrevistas a testigos privilegiados, con el desafío adicional de incorporar la perspectiva de género y la metodología de Proyecto Ocupacional como ejes de la formación para el trabajo y criterios de calidad dentro de la misma.

La formación fue parte de un proyecto institucional y local de desarrollo más amplio y comprensivo. La institución tiene tradición de articular con distintos sectores y esto la llevó a tener una vinculación permanente con el sector sindical, con los Municipios de su zona de influencia, con la Cámara Frutihortícola de Berazategui, y distintas ONGs de la zona tanto para la elaboración del perfil profesional como para la búsqueda de estrategias compensatorias (mecanismos de apoyo a las personas para que accedan y permanezcan en la formación) que permitieran desarrollar la propuesta.

El programa está dirigido fundamentalmente a mujeres trabajadoras y en segundo término a varones de las zonas de Florencio Varela y Berazategui, caracterizadas por un amplio desarrollo en el sector frutihortícola.

Desde el punto de vista de la organización de los contenidos, se combinaron en la planificación semanal, algunos días dedicados al trabajo sobre el *Proyecto Ocupacional* y otros días dedicados a la especialidad en sus aspectos técnicos. La proporción fue variando a lo largo de la formación, con mayor peso de los temas transversales al principio,

y en una proporción creciente para los temas técnicos específicos, a medida que se avanzaba en la formación. También se formularon evidencias de conocimiento y de desempeño atendiendo fuertemente a la autonomía de las personas en el trabajo. El abordaje de las temáticas de género se desarrolló en módulos específicos pero también de manera transversal. El módulo específico se centró en temáticas referidas a identificar y analizar desde la perspectiva de género los saberes propios, las trayectorias laborales, la experiencia adquirida y también los sesgos genéricos en el mundo productivo y en particular en su campo ocupacional, entre otras. De manera transversal se incorpora en cada clase la perspectiva de género tanto en el lenguaje como en el uso de los espacios, los diálogos y reflexiones que surgen en los encuentros.

Trayectos ofrecidos

1. “Micropropagación vegetal”

Competencias del perfil profesional

Competencia General	Unidades de Competencia
Producir plantines utilizando la técnica de Micropropagación vegetal de acuerdo a los estándares exigidos por el mercado, maximizando la producción, optimizando el uso de equipos y herramientas disponibles, aplicando normas de seguridad y de extrema esterilidad, asegurando la calidad de la producción.	• Preacondicionar el lugar y material de trabajo • Preparar los medios de cultivo. • Aplicar en forma autónoma técnicas inherentes a la micropropagación vegetal a las diferentes especies demandadas. • Realizar los repiques regulares para mantenimiento del stock. • Rusticar el material sembrado. • Registrar datos productivos, de existencia vegetal y de stock de insumos.

Organización curricular

Micropropagación vegetal

Módulos de formación

- Haciendo mi propio proyecto laboral (Empleabilidad)
- ¿Los varones y mujeres somos distintos biológica y socialmente? ¿Cuáles son nuestros derechos? (Género y Ciudadanía)
- Primeras aproximaciones a la micropropagación (Aproximaciones al trabajo de micropropagador vegetal)
- Proceso de producción de plantines a través de micropropagación (Etapas en el trabajo de la micropropagación)

2. “Técnicas Comerciales y productivas para la obtención de plantas micropropagadas”

En una segunda etapa, se organizó e implementó un segundo trayecto formativo que profundizó sobre el primero incorporando nuevas técnicas (como hidroponía), y un mayor énfasis en la organización de emprendimientos productivos.

Organización curricular

Técnicas Comerciales y productivas para la obtención de plantas micropropagadas

Módulos de formación

- Técnica para la producción masiva de interés comercial
- Haciendo nuestro propio emprendiendo productivo
- Herramientas para la conformación de equipos de trabajo

Modalidad de articulación de la formación para la construcción del proyecto ocupacional en los trayectos formativos

Las temáticas de género, proyecto laboral y emprendedorismo se desarrollan en módulos específicos y de manera transversal. En los módulos específicos se recuperan los saberes propios, las trayectorias laborales y la experiencia adquirida, integrando la perspectiva de género; se promueve el desarrollo de estrategias de asociatividad que posibiliten la construcción de proyectos laborales vinculados al campo ocupacional de la formación específica.

Esquema específico

**P. O.
Específico**

Técnico

**P. O.
Específico**

Técnico

Se diseñan e implementan por separado la formación para la construcción del PO y la formación técnica específica. Cada área está a cargo de un equipo docente distinto. En la organización curricular se “intercalan” ambas formaciones. Casi nunca se da en estado “puro”, sino que se implementan actividades (talleres, reuniones, proyectos) de integración, a nivel de los/as participantes o de docentes.

Servicio Social San Cayetano

Breve presentación de la institución

Desde 1990, el Servicio Social San Cayetano tuvo una política institucional tendiente a la revalorización y profesionalización de los saberes tácitos de las mujeres, expresado en la puesta en funcionamiento de los cursos de capacitación. Hasta el momento de iniciar esta formación, los perfiles relacionados con la actividad del servicio doméstico han sido cubiertos por personas –mayoritariamente mujeres– cuya formación informal en el ámbito doméstico, producto de la socialización de género, garantizaba (supuestamente) los saberes necesarios para su desempeño laboral, sin requerir o plantearse la necesidad de esfuerzos formativos sistemáticos. Esta actividad laboral ha sido considerada, por el tipo de tareas que desempeña y los “escasos requisitos formativos”, de baja calificación.

Sin embargo, en la actualidad los estándares de calidad y la saturación del mercado laboral condicionan las calificaciones requeridas y obligan a pensar la formación del personal que se desempeña en este tipo de tareas, procurando la profesionalización del oficio. Es a partir del programa FORMUJER que se hace posible la revisión de los perfiles ocupacionales, con la premisa de “poner la mirada en los sujetos”.

La población meta de la institución pertenece al primer cordón del conurbano bonaerense. Se compone de mujeres entre 20 y 50 años, que provienen del sector social medio-bajo, con familias a cargo.

En su mayoría han completado el nivel educativo básico, sin especialización ni calificación. Se encuentran en situación de desempleo y han estado incluidas en el sector informal del mercado de trabajo, en posiciones de alta rotación y condiciones de precariedad laboral.

Esta población varía cuando a partir del 2000, los cursos de capacitación comienzan a integrar varones. Debido al incremento en la participación de varones en actividades de limpieza, generalmente desarrollados en espacios públicos, se ve en los cursos una nueva posibilidad para la inserción laboral.

La formación en Servicios Domésticos Generales del Servicio Social San Cayetano fue una especialidad pertinente respecto a la demanda y adecuada a la población objetivo. El desafío institucional consistió en profesionalizar el oficio, logrando que el perfil jerarquice la tarea y la potencial inserción laboral abriéndolo hacia otros sectores y empleadores: Hotelería y Gastronomía dentro de Turismo, y Servicios de Limpieza, Comunitarios, y Cuidado de Personas, dentro del sector Servicios.

En el proceso de rediseño de los perfiles, se sistematizaron información y experiencias de otras instituciones. El proceso de validación de los perfiles y la revisión de las marcas de género para el perfil de “Auxiliar en Servicios Domésticos Generales” se realizó conjuntamente con el Instituto Nacional de Educación Tecnológica - INET. Otro insumo fueron los “talleres abiertos” dirigidos a la población beneficiaria de la Bolsa de Trabajo del Servicio Social de San Cayetano, con dificultades de inserción laboral, en los cuales, en forma de proyecto piloto, se ofreció la posibilidad de reflexionar y planificar su proyecto ocupacional.

Respecto de la organización de la oferta curricular, el curso de “*Servicios Domésticos Ge-*

nerales” puede ser considerado como un primer tramo de un recorrido formativo, ya que el mismo tiene como propósito facilitar a las personas el desarrollo de competencias básicas y técnicas, que pueden ser transferidas y profundizadas en otros cursos de capacitación. Se amplían de esta manera los campos ocupacionales potenciales, con el curso de “*Atención y Cuidado de Personas*”.

Los contenidos relacionados con el enfoque de género y la construcción del proyecto ocupacional, estuvieron transversalizados a lo largo de toda la fase de formación, pero se puso especial énfasis en la elaboración del proyecto ocupacional hacia el final de la formación, como un modo de integración de las competencias técnicas y las transversales en el proyecto.

Se diseñaron dos trayectos formativos:

- a) Servicios Domésticos Generales.
- b) Cuidado y Atención de Personas.

En el primer itinerario formativo se desarrollan las competencias básicas fundamentales para el desempeño de las y los cursantes en la prestación de servicios de: atención de terceros, limpieza y cocina e interacción con el contexto productivo, que también son requeridas para el desempeño en el trayecto de “Cuidado y atención de personas”.

Es por tal motivo que se exigen como requisitos de ingreso al trayecto siguiente que los sujetos acrediten poseer las competencias específicas del primer trayecto. El curso *de Auxiliares para el Cuidado y Atención de Personas*, perfecciona y amplía los conocimientos adquiridos en relación con la prestación de servicios de atención a terceros, profundizando especialmente las competencias para la atención de personas de diferentes grupos etarios (niños, adultos, adultos mayores), con problemas de salud o discapacidad, que requieran acompañamiento o atención, ya sea dentro de establecimientos particulares (casas de familia) o en instituciones (geriátricos, escuelas etc.).

Trayectos ofrecidos

La oferta formativa propuesta por San Cayetano está compuesta por dos trayectos de capacitación:

Servicios Domésticos Generales Cuidado y Atención de Personas

1. “Servicios domésticos generales”

La persona es capacitada para desempeñarse en el proceso de producción de servicios de limpieza, dentro del área de casas particulares como en instituciones y/u organizaciones. Será capaz de realizar actividades de limpieza del espacio físico, de la higiene, planchado y organización de la ropa, como también de la preparación de comidas sencillas. Asimismo será capaz de atender a las personas que se encuentren dentro de la residencia o establecimiento y de realizar gestiones y trámites domiciliarios.

Las competencias del perfil profesional que se desarrollan en este trayecto se presentan a continuación:

Unidades de competencia

1. Interactuar con el contexto productivo
2. Prestar servicios de atención a terceros
3. Prestar servicios de limpieza
4. Prestar servicios de cocina

Organización curricular

Servicios domésticos generales

Módulos de formación

- Interacción con el contexto productivo (área de servicios).
- Producción de servicios de atención a terceros.
- Prestación de servicios de limpieza.
- Prestación de servicios de cocina.
- Prácticas

2. “Cuidado y atención de personas”

Las competencias desarrolladas en el trayecto “Servicios domésticos generales” son requeridas para el desarrollo de las competencias correspondientes al trayecto “Cuidado y atención de personas”. Por tal motivo se exige como requisitos de ingreso que los sujetos acrediten poseer las competencias específicas del trayecto “Servicios Domésticos Generales” ya sea por haber aprobado el curso o por poseer experiencia en el oficio y aprobar la evaluación de ingreso.

El curso de “Cuidado y Atención de Personas”, perfecciona y amplía los conocimientos adquiridos en relación con la prestación de servicios de atención a terceros, profundizando especialmente las competencias para la atención de personas de diferentes grupos etarios (niños, adultos, adultos mayores), con problemas de salud o discapacidad, que requieran acompañamiento o atención, ya sea dentro de establecimientos particulares (casas de familia) o en instituciones (geriátricos, escuelas etc).

Las competencias correspondientes a este perfil profesional son las siguientes:

Unidades de competencia

- Interacción con el contexto productivo
- Prestación de servicios de promoción de la salud, seguridad e higiene
- Producción de servicios de alimentación y nutrición
- Producción de servicios de recreación y socialización
- Producción de servicios de gestión domiciliaria

Organización curricular

Cuidado y atención de personas

Módulos de formación

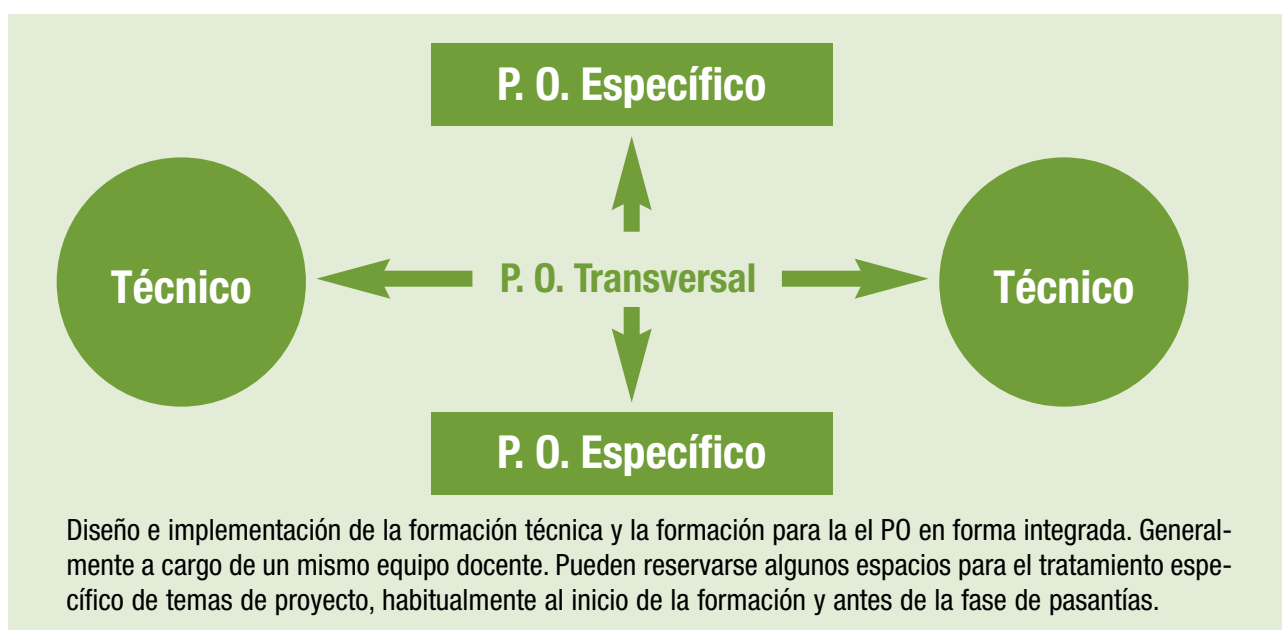
- Contextualización de la tarea profesional
- Promoción de la salud, seguridad e higiene
- Alimentación y nutrición
- Recreación y socialización
- Gestión domiciliaria

Modalidad de articulación de la formación para la construcción del proyecto ocupacional en los trayectos formativos

En el diseño del trayecto se focaliza en que cada sujeto pueda conformar su proyecto ocupacional. De este modo se plantean las siguientes estrategias:

- Talleres de reflexión sobre el proyecto ocupacional individual (dirigidos a la población beneficiaria de la Oficina de Empleo de la institución, a partir de los cuales algunas personas deciden participar de los cursos de capacitación)
- Cursos de capacitación técnica específica
- Talleres de seguimiento y reflexión sobre sus proyectos ocupacionales dirigidos a los/as egresados/as de los cursos de capacitación.

Esquema transversal y apenas específico



Para finalizar

Como se señaló en la Introducción, el propósito de este material es orientar a las instituciones dedicadas a la formación para el trabajo, en la elaboración de diseños curriculares incluyendo enfoques que ponen el foco en el sujeto, el desempeño y el contexto laboral con sus diferencias y particularidades.

Se ha buscado transitar dos caminos paralelos: por una parte la presentación conceptual, un poco más “teórica”, de los componentes del diseño curricular, y por otra parte, los recorridos particulares, desde una perspectiva más “práctica” que tuvieron las instituciones formadoras participantes en un Programa de formación específico: el Programa FORMUJER.

La lectura de este material se completa y amplía con las producciones del Programa Formujer citadas en cada caso y por sobre todo con la consulta a los Documentos Curriculares para cada trayecto de Formación, elaborados por las instituciones formadoras.

Si bien la construcción curricular es un proceso continuo, los Documentos Curriculares dan cuenta de una síntesis –siempre provisoria– a la que se arribó en un periodo de tiempo; expresan la visión construida por la institución y los acuerdos alcanzados hasta un momento determinado. Como en todos los casos, la puesta en práctica de los mismos corrige, mejora y adapta a las condiciones de posibilidad lo expresado en cada documento.

Bibliografía

- Beltrán Llavador, Francisco: “ *Hacer pública la escuela*”, LOM, Santiago de Chile, 2000.
- Coll Cesar, “ *Psicología y Currículo*”, Barcelona, LAIA, 1987.
- Programa Formujer Argentina, “ *El Proyecto Ocupacional: Aportes conceptuales y metodológicos*” Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos/Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos. Buenos Aires, Agosto de 2001.
- Programa Formujer Argentina. “ *Formación por Competencias y Género*”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos/ Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos, Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos. Buenos Aires, Agosto de 2001.
- Programa FORMUJER, “ *Género y Formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones*”, Montevideo, Cinterfor / OIT, 2003.
- Programa Formujer Argentina: “ *Documento de Sistematización, (versión preliminar)*”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, Agosto de 2002.
- Stenhouse L., “ *Investigación y Desarrollo del Currículum*”, Morata, Madrid, 1986.
- Zabalza Miguel, “ *Diseño y Desarrollo Curricular*”, Narcea, Madrid, 1996.