



Repositorio Digital Institucional
"José María Rosa"

Universidad Nacional de Lanús
Secretaría Académica
Dirección de Biblioteca y Servicios de Información Documental

Celia Fernanda González
fernandacg1701@yahoo.com.cr

Formación de capacitador profesional/instructor

Trabajo Integrador Final para la obtención del título de Especialización en Formación Profesional del Departamento de Desarrollo Productivo y Tecnológico

Director de Tesis
Pablo Narvaja

El presente documento integra el Repositorio Digital Institucional "José María Rosa" de la Biblioteca "Rodolfo Puiggrós" de la Universidad Nacional de Lanús (UNLa).
This document is part of the Institutional Digital Repository "José María Rosa" of the Library "Rodolfo Puiggrós" of the University National of Lanús (UNLa).

Cita sugerida

González, C. F. (2016). *Formación de capacitador profesional/instructor* (Trabajo Integrador Final) Universidad Nacional de Lanús. Departamento de Desarrollo Productivo y Tecnológico. Disponible en <https://doi.org/10.18294/rdi.2018.174244>

Condiciones de uso

www.repositoriojmr.unla.edu.ar/condicionesdeuso



www.unla.edu.ar
www.repositoriojmr.unla.edu.ar
repositoriojmr@unla.edu.ar



Universidad Nacional de Lanús

Departamento de Desarrollo Productivo y Tecnológico

Especialización en Formación Profesional

FORMACION DE CAPACITADOR PROFESIONAL/INSTRUCTOR

Autor: Lic. González C. Fernanda

Director: Dr. Pablo Narvaja

Fecha: 29 junio 2016

1 Introducción

La iniciativa del curso de Capacitador Profesional/Instructor tiene como objetivo brindar las herramientas y metodologías necesarias destinadas al personal del área de mantenimiento edilicio de UNLa, los cuales capacitan de forma informal a sus compañeros. El fin de dicha capacitación es que pueda ser aplicables al trabajo que desarrollan y que el personal capacitado sean los futuros Capacitadores Profesionales del área a la cual se desempeñan en la Institución Universitaria.

Teniéndose en cuenta que este curso surge como consecuencia de la demanda de los mismos trabajadores, que tiene como objetivo continuar capacitándose e incorporar nuevos conocimientos y desafíos. A través del trabajo que llevan a cabo el personal No Docente de la Universidad Nacional de Lanús y de la experiencia acumulada, se consolidan y se convierten ellos mismos en referentes de sus propios destinos. Asimismo, este curso puede desarrollarse como un reto de formación para el personal.

Dicha capacitación estará dirigido al personal No Docente de la UNLa del área de Mantenimiento Edilicio, que tengan los cursos aprobados por la Institución Universitaria y que desarrollen las habilidades para manejar grupos y para facilitar el acceso a la información y comprensión sobre el trabajo que desempeñan.

Atento a los requerimientos que presenta el ámbito de la Formación Profesional, el proceso educativo es orientado por un Instructor o figura equivalente, que deberá poseer fundamentos teóricos actualizados y suficiente experiencia en el ámbito productivo de su incumbencia. Se trata de un profesional que, preferentemente, además de la función formativa, se desarrolla en su campo laboral específico. Su tarea es la conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. Para ello deberá desarrollar la planificación y selección de estrategias y materiales adecuados

a los diversos marcos institucionales y a las características socioeducativas de los distintos grupos de participantes.¹

Con el fin de formar adecuadamente al personal antes mencionado, las actividades del curso de Capacitador Profesional han sido organizadas en Módulos consecutivos e integrados, los cuales desarrollaran capacidades y contenidos con incorporación de prácticas docentes, con sus respectivos lineamientos didácticos pedagógicos de la formación profesional.

Serán tres módulos presenciales y un módulo virtual de Seguridad e Higiene en el trabajo. El primer Módulo consiste en tres unidades que desarrollan un recorrido sobre la historia Universidad Nacional de Lanús, la institución universitaria y su vínculo histórico- cultural y social y las normas vigentes que dieron lugar a la Universidad con actual asiento en Remedios de Escalda (Lanús); el segundo Módulo consiste en cuatro unidades que describen la Formación Profesional en el marco de la educación continua, los procesos de aprendizaje, normativa y funciones del Instructor; el tercer Módulo se describirá como es llevar adelante una evaluación en Formación Profesional y el ultimo módulo de Seguridad e Higiene en el trabajo realiza un recorrido amplio sobre los cuidados y los riesgos mas comunes que puede sufrir el trabajador, se brinda el conocimiento básico para que puedan describir y evitar dichos riesgos laborales y crear un ambiente preventivo y seguro.

2 Fundamentación de la Formación Profesional

El curso de Capacitador Profesional o Instructor estará enfocado a atender las necesidades del personal No Docente de la Universidad Nacional de Lanús brindándole habilidades y destrezas para desempeñarse en su trabajo. Para atender dichas necesidades adecuadamente es necesario que

¹ Resolucion Nro. 115/10 CFE, punto 5.2.2, apartado 32

los capacitadores/as cuenten con la preparación, la información y las herramientas necesarias para que puedan preparar y ejecutar sus planes de capacitación de acuerdo con los grupos a los que van dirigidos.

Como veremos en el desarrollo de este perfil profesional es necesario que los capacitadores/as adquieran el conocimiento necesario atendiendo a las necesidades del área a la cual está destinada. El fin es garantizar que los módulos de aprendizaje ofrecidos tengan un diseño básico adaptable a las necesidades del trabajador.

Cada capacitador/a tiene la flexibilidad de diseñar sus presentaciones de acuerdo con las características del grupo que va trabajar, sus habilidades, su experiencia y su criterio profesional. Sin embargo, es indispensable que los temas y enfoques de los distintos módulos respeten patrones comunes y reflejen el concepto de Formación Profesional.

Se ha puesto en discrepancia y en debate los conceptos de Capacitador y de Facilitador, para no confundir dichos conceptos se puede describir al capacitador a aquel que cumple con su objetivo y si es posible, más aún. Es decir, que un profesional capaz logre -en poco tiempo- desarrollar en el personal, las capacidades que éstos necesitan para su mejor desempeño laboral.

En cambio, el término facilitación conlleva varias interpretaciones que, sin embargo, deja entrever capacidades muy atractivas para transferir en beneficio de las y los trabajadores. Se podría decir que un facilitador es un especialista que, ubicado en un contexto educativo, conecta emocionalmente, hace uso de sus habilidades comunicacionales y utiliza creativas metodologías participativas para lograr que la información llegue fácil y sea asimilada por su grupo. Paralelamente, busca que éstos inicien un proceso de desarrollo personal y conciencia de su rol en el grupo.

Para dejar en claro los términos Capacitador y facilitador se detallarán las diferencias y similitudes en el siguiente cuadro:

CAPACITADOR	Posee	FACILITADOR	Posee
Conoce y enseña uno o varios temas.	SI	Conoce y enseña uno o varios temas.	Tal vez lo haga
Tiene vocación pedagógica	SI	Tiene vocación pedagógica	No es necesario
Usa metodologías educativas	SI	Usa metodologías educativas	SI
Liderazgo,	No es un requisito fundamental	Liderazgo,	SI
Manejo inteligente de los grupos,	No es necesario	Manejo inteligente de los grupos,	SI
Usa metodologías alternas para comunicarse.	Tal vez lo haga.	Usa metodologías alternas para comunicarse.	SI
Es creativo y tiene espíritu lúdico,	Tal vez lo haga	Es creativo y tiene espíritu lúdico,	SI
Es consciente del proceso grupal,	SI	Es consciente del proceso grupal,	SI
Genera ambientes grupales de confianza,	Tal vez lo logre.	Genera ambientes grupales de confianza,	SI
Revaloriza vigorosamente a las y los participantes	Tal vez lo logre	Revaloriza vigorosamente a las y los participantes	SI

Se necesitará que la institución Universitaria forme a un capacitador que desarrolle las habilidades de un facilitador. Por eso, debemos formar profesionales que no sólo transfieran información, sino que además sean capaces de mejorar sus grupos, incidiendo en la calidad de sus relaciones; haciéndolos conscientes de sus decisiones y su destino.

En el Decreto 366/2006 en su Art. 119 se menciona respecto de los cursos de capacitación que “Las instituciones universitarias nacionales deberán ofrecer a sus trabajadores cursos de capacitación permanente, que posibiliten su crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones. Se desarrollarán con criterios de pertinencia respecto de las funciones que desempeñen o puedan desempeñar, sin que esto entorpezca la carrera administrativa”.

Se tendrá en cuenta que la Formación Profesional con enfoque de competencias, es una adecuada estrategia de desarrollo humano y mejoramiento de la empleabilidad de la población. Sus acciones se orientan a mejorar la autoestima, los talentos, las capacidades y competencias de los trabajadores con el fin de que mejoren su calidad de vida, que puedan continuar con su capacitación y mejorar su remuneración a través del acceso a las siguientes categorías. Permitiéndoles diseñar y validar participativamente distintas modalidades de formación, para que respondan con pertinencia, eficacia, seguridad a las distintas necesidades del campo Universitario.

Índice del trabajo final consistente en la elaboración de un curso de Formación Profesional en referencia a un perfil profesional

1. Identificación de la certificación a otorgar

1.1. Sector de actividad socio productiva

Capacitador Profesional

1.2. Denominación del perfil profesional

Instructor/Capacitador Profesional

1.3. Familia Profesional del Perfil Profesional

- Construcciones
- Electricidad
- Seguridad e Higiene

1.4. Denominación del título de referencia

Capacitación pedagógica para formación profesional

1.5. Nivel y ámbito de la Trayectoria formativa

Certificado de Capacitador Profesional, Nivel II.

2. Descripción del Perfil Profesional

2.1. Alcance del Perfil Profesional

El perfil profesional se refiere, pues, al conjunto de realizaciones profesionales que una persona puede demostrar en las diversas situaciones de trabajo propias de su área ocupacional, siendo una referencia fundamental, aunque no la única, para el proceso formativo. El perfil profesional también indica a los distintos actores del mundo del trabajo y la producción, cuáles son los desempeños competentes que se esperan de un

*determinado profesional, constituyendo un código de comunicación entre el sistema educativo y el productivo.*²

El capacitador profesional instruido en la Universidad Nacional de Lanús adquirirá el conocimiento necesario para atender las necesidades del área a la cual estarán destinados, con el propósito de garantizar a través del aprendizaje obtenido, un diseño básico de enseñanza adaptable a las necesidades del trabajador.

El capacitador podrá operar con autonomía y responsabilidad sobre su propio aprendizaje y trabajo, como así también tomar decisiones en situaciones propias de su área ocupacional, en estas realizaciones el Capacitador pone de manifiesto su competencia, habilidad y destreza para resolver los problemas simples y complejos en su entorno Universitario.

La formación de Capacitadores Profesionales/Instructores tiene el propósito de brindar formación pedagógica específica para la formación profesional, así como la actualización referida a los marcos de referencia vigente para la formación profesional. Se llevarán a cabo en Universidad Nacional de Lanús con disponibilidad de lugares, horarios y equipamiento acorde.³

El Capacitador Profesional o Instructor se trata de *“un profesional que, preferentemente, además de la función formativa, se desarrolla en su campo laboral específico. Su tarea es la conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. Para ello deberá desarrollar la planificación y selección de estrategias y materiales adecuados a los diversos marcos institucionales y a las características socioeducativas de los distintos grupos de participantes”*⁴.

² Disponible en: <http://catalogo.inet.edu.ar/>

³ Resolución Nro. 850/12 CFE, campo programático 2, punto b.

⁴ Resolución CFE N° 115/10

2.2. Funciones que ejerce el profesional

La Formación Profesional como todo proceso educativo cumple una función eminente; la formación y actualización de los recursos humanos, reditúa en el individuo como progreso personal y en beneficio de sus relaciones con el medio social. En la sociedad actual, la capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje, necesaria para el desarrollo de cuadros de personal calificado e indispensable para responder a los requerimientos del avance tecnológico y elevar la productividad en cualquier organización.

La función del profesional serán las siguientes:

- ❖ Impartir conocimientos sobre los procedimientos del área a trabajar.
- ❖ Dirigir a los capacitados hacia los objetivos de competencia.
- ❖ El desarrollo de un enfoque basado en las habilidades y en la competencia, distinto del educacional.
- ❖ Otra función es la de crear y dirigir un programa racional y eficiente de autodesarrollo de capacitadores.
- ❖ Seleccionar estrategias de enseñanza – aprendizaje – evaluación según el programa de Formación Profesional y el enfoque metodológico adoptado.
- ❖ Seleccionar ambientes de aprendizaje con base en los resultados propuestos y en las características y requerimientos de los aprendices.
- ❖ Orientar los procesos de aprendizaje según las necesidades detectadas en los procesos de evaluación, metodologías de aprendizaje y programas curriculares vigentes.
- ❖ Programar las actividades de enseñanza – aprendizaje – evaluación de conformidad con los módulos de formación y el calendario institucional y el Manual de Procedimientos para la ejecución de acciones de Formación Profesional.

- ❖ Reportar información académica y administrativa según las responsabilidades institucionales asignadas
- ❖ Evaluar la formación de los aprendices durante el proceso educativo de acuerdo con el Manual de Evaluación vigente.
- ❖ Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área del desempeño del empleo.

2.3. Área ocupacional

El Capacitador Profesional/Instructor desarrollara sus habilidades transfiriéndolas a los trabajadores propios de la Universidad Nacional de Lanús. Se ocuparán de brindar las herramientas necesarias a aquellos trabajadores a su cargo siendo ellos mismo los futuros Capacitadores Profesionales.

La Resolución Nro. 0823/09 CGE “reconoce públicamente que los cursantes adquirieron capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos científicos –tecnológicos requeridos para desempeñarse en todas las funciones correspondientes a un perfil profesional propio del ámbito de la Formación Profesional”.

2.4. Habilitaciones profesionales

El Capacitador Profesional brindara al trabajador la oportunidad de integrarse a capacitaciones continuas, para obtener la habilidad y desempeñarse como Capacitador Profesional, le permite, además, adquirir y actualizar conocimientos técnicos, desarrollando capacidades de análisis y reflexión sobre sus necesidades de aprendizaje para poder crecer en el campo laboral.

Podrán Planificar y desarrollar actividades de capacitación basadas en los métodos de enseñanza más adecuados para cada situación y cubriendo

distintos estilos de aprendizaje de los cursantes, a su vez planificara y desarrollara esas actividades de capacitación de acuerdo con las características particulares de los trabajadores y de las necesidades de la Institución.

3. Composición de la Trayectoria formativa

3.1. Formación general

Se entiende por acción formativa la que esta dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

En todo caso la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, tendrá carácter modular con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

El Capacitador Profesional/Instructor es un profesional de la formación, y como todo profesional, debe estar capacitado y acreditado para ejercer esta actividad; poseer conocimientos teóricos y prácticos, compromiso con su profesión, capacidad e iniciativa para aprender e innovar en su ámbito.

El campo de la formación general es el que se requiere para participar activa, reflexiva y críticamente en los diversos ámbitos de la vida social, política, cultural y económica y para el desarrollo de una actitud ética respecto del continuo cambio tecnológico y social. Da cuenta de las áreas disciplinares que conforman la formación común exigida a todos los estudiantes, de carácter propedéutica. A los fines del proceso de

homologación, este campo, identificable en el plan de estudios a homologar, se considerará para la carga horaria de la formación integral del técnico.⁵

3.2. Formación científico-tecnológica

El campo de la formación científico-tecnológica es el que identifica los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes que otorgan particular sostén al campo profesional en cuestión. Comprende, integra y profundiza los contenidos disciplinares imprescindibles que están a la base de la práctica profesional del técnico, resguardan la perspectiva crítica y ética, e introducen a la comprensión de los aspectos específicos de la formación técnico profesional de que se trate. Son especialmente de interés y significativos para la trayectoria formativa de un técnico en particular. Por ello, estos contenidos son indicados en los correspondientes marcos de referencia.⁶

Este campo le brindará al Capacitador Profesional un saber técnico, basados en desarrollos teórico- pedagógico que le permitirá desempeñarse con autonomía y responsabilidad en la solución de problemas para el personal No Docente de la Universidad, a través de herramientas, capacidades y habilidades específicas en el ambiente institucional laboral.

Se tendrá en cuenta varios aspectos que se detallan:

- ❖ La articulación entre la teoría y la práctica es seleccionada en función de la pertinencia del aprendizaje.
- ❖ La interacción entre el aprendiz, el objeto de conocimiento y el entorno corresponden a los resultados de aprendizaje.
- ❖ La combinación entre el trabajo individual y grupal es estructurada con base en la socialización del aprendizaje.

⁵ Anexo Resolución CFC y E Nro. 261/06

⁶ Idem.

- ❖ Las guías de aprendizaje específicas son diseñadas en función del aprovechamiento pedagógico de los recursos.
- ❖ La programación de las actividades de enseñanza – aprendizaje – evaluación están de acuerdo con las responsabilidades y roles de aprendices y docentes.
- ❖ Las experiencias previas de los aprendices con respecto al objeto de conocimiento son Detectadas de manera participativa.
- ❖ La información recolectada por el aprendiz corresponde a las orientaciones suministradas por el Instructor.

3.3. Formación técnica específica

El contenido técnico de las sesiones de capacitación para los capacitadores, se basará en la misma información utilizada para el personal No Docente de la UNLa. Cuando se usan capacitadores profesionales, es importante que tengan conocimiento suficiente sobre cuestiones técnicas del sector a capacitar.

Este campo de formación técnica específica aborda los saberes propios del campo profesional, así como también la contextualización de los contenidos desarrollados en la formación científico tecnológica, da cuenta de las áreas de formación específica ligada a la actividad de un técnico, necesaria para el desarrollo de su profesionalidad y actualización permanente.

3.4. Prácticas profesionalizantes (incluye descripción de los entornos formativos necesarios para realizarlas)

Las prácticas profesionalizantes posibilitaran la aplicación y el contraste de los aprendizajes y saberes construidos en la formación de los campos antes descriptos. Señala las actividades o los espacios que garantizan la

articulación entre la teoría y la práctica en los procesos formativos y el acercamiento de los estudiantes a situaciones reales de trabajo. Constituirá una actividad formativa a ser cumplida por todos los trabajadores con supervisión.

La Institución Universitaria deberá garantizar los recursos necesarios que permitan la realización de las prácticas profesionalizantes para el capacitador Profesional.

La Resolución N° 47/08 del CFE en el ítem define a las prácticas profesionalizantes como *"aquellas estrategias y actividades formativas que, como parte de la propuesta curricular, tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando. Son organizadas y coordinadas por la institución educativa, se desarrollan dentro o fuera de tal institución y están referenciadas en situaciones de trabajo."*

Las prácticas profesionalizante son estrategias integradas en la propuesta curricular con el propósito de que los estudiantes consoliden, integren y amplíen las capacidades y saberes construidos en los otros campos de formación durante su carrera. Se trata de aquellas actividades educativas que garantizan la articulación teórica y práctica en los procesos formativos y el acercamiento de los trabajadores a situaciones vinculadas al mundo del trabajo y la producción.

Las practicas profesionalizantes puede llevarse a cabo en distintos entornos (como talleres, unidades productivas, entre otros) y organizarse a través de variados tipos de actividades (observaciones, identificación y resolución de problemas técnicos, proyecto y diseño, actividades experimentales, práctica técnico-profesional supervisada, entre otros).

El carácter obligatorio de las prácticas profesionalizantes implica la necesidad de incorporación de prácticas que anticipen los desafíos que cada profesión propone en relación con su ejercicio profesional. Esto supone un efectivo compromiso institucional que garantice la calidad educativa de dichas prácticas y su correspondiente acreditación. En este sentido, las

prácticas profesionalizantes se constituyen en articulador de los contenidos en la totalidad de la cursada.

3.5. Carga horaria mínima

El Capacitador Profesional de la UNLa requerirá una carga horaria mínima de 240 hs reloj divididas en tres módulos de formación didáctica-pedagógica más un módulo virtual de 32 hs reloj sobre conocimientos básicos de Seguridad e higiene en el trabajo. Arrojando como resultado 272 hs reloj en total del curso (408 Hs cátedras).

MODULOS (Incluyen Practicas Profesionalizantes)	HORAS RELOJ PRESENCIALES /NO PRESENCIALES	HORAS CATEDRAS	EVALUACION
<u>Módulo 1</u> Historia de la Formación profesional (Formación especifica)	80 HS	120 HS	SI
<u>Módulo 2</u> Formación didáctica pedagógica - práctica docente	80 HS	120 HS	SI
<u>Módulo 3</u> Evaluación en Formación	80 HS	120 HS	SI

Profesional			
Módulo 4			
Seguridad e Higiene en el trabajo	32 HS	48 HS	SI
Horas totales	272 HS	408 HS	

Referencia: carga horaria mínima.

4.- Estructuración de los módulos

Las estructuras de los módulos son tres de carácter presencial los cuales se cursarán dos veces por semana. Con un total de 20 Hs reloj de cursada por mes (32 clases al mes), duración de la cursada 4 meses.

El ultimo modulo es virtual de 2 horas por semana, mas practicas Profesionalizantes de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Duración de la cursada un año (dos cuatrimestres). Los módulos deberán realizarse en un tiempo máximo de 2 años.

4.1 Referencial de ingreso:

Se requerirá del ingresante la formación de nivel secundario o equivalente, acreditable a través de certificaciones oficiales del sistema educativo nacional (ley 26.206). En los casos que los cursantes carezcan de la certificación la Universidad implementara mecanismos de acreditación que aseguren el dominio de los conocimientos previos necesarios para el aprendizaje específico de las capacidades profesionales.

Para realizar el curso de Capacitador Profesional se solicitará, además, la aprobación de los cursos que se dictan para el Personal No Docente de la UNLa.

Otro requisito fundamental para acceder al curso de Capacitador Profesional será la antigüedad que este lleva en el puesto de trabajo (mínimo 5 años).

MÓDULO 1

Historia de la Universidad Nacional de Lanús

Este módulo propone un recorrido histórico sobre la historia de la creación de la Institución Universitaria, tomándose en cuenta la visión histórico-cultural y social. La institución Universitaria como institución gratuita e inclusiva, sus desafíos de enseñanza y el valor de la historia que conlleva dicha institución de formación de profesionales.

Historia del predio prevaleciendo la estructura de ferrocarriles para formarse como base para futuros departamentos de estudio.



❖ **Referencia al Perfil:**

Se pondrá importancia en la implementación de diversas actividades de aprendizaje que implementa la Institución Universitaria, la cual requerirá la participación activa de los estudiantes. Dicha base contribuye a la socialización profesional del Capacitador Profesional/Instructor a través de conocimiento de saberes, prácticas y situaciones propias de las capacidades profesionales. Generar el reconocimiento de la Institución Universitaria, su funcionamiento, organización, etc.

❖ **Objetivos generales:**

El objetivo principal de este plan es que los futuros Capacitadores Profesionales/Instructores, reconozcan y conozcan la historia en general de la creación de la Institución Universitaria como base y principio de la enseñanza para estudiantes de diferentes niveles.

❖ **Objetivo específico:**

- ✓ Comprender y analizar la historia institucional.
- ✓ Conocer e interpretar las leyes y normas que dieron lugar a la creación y asiento de la Institución Universitaria.
- ✓ Conocer el patrimonio histórico cultural de la Institución.



- ❖ **Carga Horaria:** 48 hs reloj (teórico); mas 32 hs (Practicas Profesionalizantes). 80 horas reloj (120 hs Cátedras).

❖ **Criterios para la Evaluación y Acreditación del Módulo:**

- Se realizará evaluación inicial o diagnostica.
- Se tomará en cuenta los conocimientos previos del alumno desde su ingreso a la cursada hasta su finalización.
- Evaluación del proceso formativo.
- Autoevaluación
- Evaluación de resultados
- Se evaluará los resultados obtenidos de las prácticas docentes y de los trabajos realizados (individuales y/o grupales).

❖ **Acreditación:**

El alumno deberá tener:

- Presentados y aprobados todos los trabajos individuales o grupales
- Aprobadas las actividades determinadas como practicas profesionalizantes del modulo
- Asistencia mínima del 75% para permanecer como alumno regular.
- El modulo se aprobará con un puntaje mínimo de cuatro (4) puntos.
- En el caso de desaprobado, se tendrá derecho a una instancia de recuperatorio.

❖ **Metodología a utilizar durante la enseñanza**

- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas reales.
- Método activo, participativo y analítico.

DESCRIPCION DEL CONTENIDO DE MODULO 1:

❖ **Unidad 1 – Historia de la Universidad Nacional de Lanús**

- Historia del predio como estructura de los ferrocarriles.
- Visión histórica y cultural de la Unla.
- Historia de los nombres de próceres de cada edificio.
- Los talleres de Remedios de Escalada como base Universitaria.

❖ **Unidad 2 – La Institución Universitaria y la Sociedad**

- Los vínculos de la Universidad con la sociedad.
- Conceptos claves: Cultura del Trabajo, cursos de aprendizaje, Redes Sectoriales, la cultura del desarrollo, Micro emprendimientos y autoempleo.

❖ **Unidad 3 - Las normas vigentes**

- Decreto de creación de la Unla (1995).
- Ley Nacional 24.750 y 24.751.
- Ley 24.496 (creación de la Unla).

MÓDULO 2

La formación pedagógica de los Capacitadores Profesionales

"Conocer algo nos permite enseñarlo; y conocer un contenido con profundidad significa estar mentalmente organizado y bien preparado para enseñarlo de una forma general" Buchmann (1984:37).

Cuando el formador no posee conocimientos adecuados de la estructura de la disciplina que está enseñando, puede representar erróneamente el contenido a los alumnos. El conocimiento que los Capacitadores Profesionales poseen del contenido a enseñar también influye en el *qué* y el *cómo* enseñan.

Este módulo propone realizar un amplio recorrido sobre las diferentes metodologías de enseñanza y de educación como forma de comunicación y vínculo con el aprendizaje. La Capacitación Profesional debe ser el sistema responsable donde se demostrará las competencias y destrezas que deben lograr los alumnos. Se brindará herramientas didácticas y estrategias de intervención para la gestión de la enseñanza y el trabajo en la Formación Profesional en los diferentes espacios formativos (aula, taller, prácticas profesionalizantes).

La educación sigue siendo el principal vehículo de movilidad social, por ello es necesario hacer visible los resultados para saber dónde se deberá introducir mejoras.

Se estima que los Capacitadores Profesionales/Instructores que ejerzan la Enseñanza desarrollen sus funciones adecuándose a los estándares de enseñanza para la cual van a realizar su trabajo, con el fin de que colaboren en la mejora y evolución continua de la Capacitación del personal No Docente de la Institución Universitaria, proponiendo cuantas experiencias, métodos y sistemas entiendan que sirven para tal objetivo.



❖ Referencia al Perfil:

Esta propuesta pone el acento en el instructor que enseña y en las decisiones pedagógicas didácticas que afrontara en su trabajo de enseñanza aprendizaje, Contextualizar y comprender los escenarios en los que se desarrollan los procesos educativos en Formación Profesional.

Esta modalidad privilegia la revisión, reconstrucción y construcción por parte de los participantes de la propuesta de trabajo relacionando la teoría con la práctica.

Se pondrá importancia en la capacitación como un espacio de estudio y reflexión, con el fin de promover un espacio crítico a través de la práctica y brindar aportes teóricos, ateniendo al carácter situado de la práctica educativa. La reflexión se enriquecerá y fortalecerá en el intercambio con los otros.

❖ **Objetivos generales:**

El objetivo importante es que los capacitadores profesiones/ Instructores puedan seleccionar técnicas y métodos didácticos apropiados para cada situación en los procesos de enseñanza.

❖ **Objetivo específico:**

- ✓ Promover el interés en los problemas pedagógicos y didácticos.
- ✓ Integrar y transferir aprendizajes durante el proceso de formación.
- ✓ Facilitar la construcción de Capacitadores Profesionales, adecuándolos a los requerimientos sociales, institucionales y a las características de los diferentes grupos de alumnos.



- ❖ **Carga Horaria:** 48 hs reloj (teórico); mas 32 hs (Practicas Profesionalizantes).
80 horas reloj (120 hs Cátedras).

❖ **Criterios para la Evaluación y Acreditación del Módulo:**

❖ **Evaluación:**

- Se realizará evaluación inicial o diagnostica.
- Se tomará en cuenta los conocimientos previos del alumno desde su ingreso a la cursada hasta su finalización.
- Evaluación del proceso formativo.
- Autoevaluación
- Evaluación de resultados

Se evaluará los resultados obtenidos de las prácticas docentes y de los trabajos realizados (individuales y/o grupales).

❖ **Acreditación:**

El alumno deberá tener:

- Presentados y aprobados todos los trabajos individuales o grupales

- Aprobadas las actividades determinadas como practicas profesionalizantes del modulo
- Asistencia mínima del 75% para permanecer como alumno regular.
- El modulo se aprobará con un puntaje mínimo de cuatro (4) puntos.
- En el caso de desaprobado, se tendrá derecho a una instancia de recuperatorio.

❖ **Metodología para la enseñanza**

- Método activo y analítico
- Taller de pensamiento reflexivo
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas.

❖ **Actividades formativas**

- Planeamiento didáctico de un módulo de su trayectoria formativa.
- Modelización de clases.
- Observación de clases simuladas con alumno (sus compañeros), evolución de sus pares y equipo docente.
- Observación de clases con alumnos reales.

DESCRIPCION DEL CONTENIDO DE MODULO 2:

❖ **Unidad 1 - La formación profesional en el marco de la educación continúa**

- Educación Integral y Permanente.
- Educación de jóvenes y adultos: su campo conceptual y político.
- La educación como comunicación y sus vínculos con el aprendizaje.

❖ **Unidad 2 - Procesos de aprendizaje**

- Concepto de Aprendizaje. Distintos tipos de aprendizaje: por descubrimiento, como construcción activa, significativo.
- Saberes previos y aprendizaje. Aprendizaje situado, Motivación y atención.
- La importancia de la transferencia de los aprendizajes.
- El conocimiento como derecho y bien social.
- Organización escolar. Los procesos de distribución, circulación y producción del conocimiento.

❖ **Unidad 3 - Los instructores**

- Los Instructores. Normativa, Integralidad de la formación.
- Aspectos organizacionales y administrativos en el Centro de Formación.
- Funciones del instructor.
- Tareas pedagógicas-administrativas: Ficha de Curso, Planilla de Asistencia, Acta de Examen.

❖ **Unidad 4 - Programación de la enseñanza**

- Planificación de la enseñanza. Diferentes formas de planificar.
- Los condicionantes de la Planificación.
- Modelo básico para pensar la planificación de las tareas de enseñanza.
- Objetivos, Contenidos y Actividades. La evaluación en la práctica docente.

MÓDULO 3

Evaluación en Formación Profesional

Al planificar una acción formativa es necesario establecer no sólo el procedimiento a seguir para la consecución de los objetivos previstos. También los mecanismos por los cuales se verifica cuando dichos objetivos se han conseguido realmente. A la hora de evaluar es necesario distinguir claramente entre evaluación formativa y evaluación sumativa o calificación.

La evaluación formativa es un proceso inherente a la propia acción de formación. Su función es la de ofrecer a los planificadores la información de retorno necesaria para constatar el grado de consecución de los objetivos y corregir las posibles deficiencias existentes en el diseño y desarrollo de la misma.

Los cuestionarios son el instrumento más frecuentemente utilizado para realizar este tipo de evaluación.

Por su parte, en la evaluación sumativa, los exámenes son el medio a través del cuál generalmente se realiza la evaluación sumativa. Son pruebas, generalmente de carácter escrito, mediante las cuales se mide el grado de asimilación por el alumno de la enseñanza impartida.

En función de los objetivos que se pretenden conseguir existen distintos tipos de pruebas de examen, siendo las más utilizadas las pruebas objetivas y los supuestos teóricos o prácticos.

Todas las pruebas que se diseñen deberán reunir fundamentalmente los siguientes requisitos:

- Validez. Deben medir lo que dicen medir.
- Fiabilidad. Cualquiera que aplique y corrija la prueba debe obtener los mismos resultados.
- Imparcialidad. Deberán dar a los alumnos las mismas oportunidades.
- Legibilidad. Las preguntas estarán formuladas de forma clara y comprensible.
- Eficacia. Deberán facilitar al corrector su labor en todo lo posible. Esto se consigue elaborando un baremo para la corrección.



Referencia al Perfil:

Orientado a detectar profesionales con iniciativa para asumir responsabilidades a través de diferentes metodologías de evaluación, proporciona información sobre aspectos principales: iniciativa, seguridad en sí mismo, toma de decisiones y tendencia a proponerse retos.

Sera un profesional que posee una preparación científica, técnica y humanística que le permite comprender, analizar y evaluar los fenómenos educativos en forma integral, favoreciendo modalidades de intervención profesional que den cuenta de los múltiples componentes y dinámicas que configuran los contextos de actuación.

Tendrán la capacidad para utilizar los aportes teórico-metodológicos y los recursos técnicos que resulten pertinentes en cada situación, en la planificación, conducción y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje; aplicar principios metodológicos en el diseño, implementación y evaluación de proyectos y programas en Formación Profesional.

❖ **Objetivos generales:**

Evaluar los programas de formación elaboradas por Instituciones de Formación Profesional de acuerdo con el sistema de necesidades, con el potencial formativo y con los grupos destinatarios.

❖ **Objetivo específico:**

- ✓ Saber aplicar toda la técnica evaluadora que lleva a realizar un buen diagnóstico de las posibilidades, dificultades e imposibles del diseño curricular pre elaborado.
- ✓ Planificar la evaluación creando los instrumentos de evaluación necesarios para cada momento y de acuerdo al contexto.



- ❖ **Carga Horaria:** 48 hs reloj (teórico); mas 32 hs (Practicas Profesionalizantes).
80 horas reloj (120 hs Cátedras).

❖ **Criterios para la Evaluación y Acreditación del Módulo:**

❖ **Evaluación:**

- Se realizará evaluación inicial o diagnostica.
- Se tomará en cuenta los conocimientos previos del alumno desde su ingreso a la cursada hasta su finalización.
- Evaluación del proceso formativo.
- Autoevaluación
- Evaluación de resultados

Se evaluará los resultados obtenidos de las prácticas docentes y de los trabajos realizados (individuales y/o grupales).

❖ **Acreditación:**

El alumno deberá tener:

- Presentados y aprobados todos los trabajos individuales o grupales
- Aprobadas las actividades determinadas como practicas profesionalizantes del modulo
- Asistencia mínima del 75% para permanecer como alumno regular.
- El modulo se aprobará con un puntaje mínimo de cuatro (4) puntos.
- En el caso de desaprobar, se tendrá derecho a una instancia de recuperatorio.

❖ **Metodología para la enseñanza**

- Método activo y analítico
- Taller de pensamiento reflexivo
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas.

❖ **Actividades formativas**

- Planificar la evaluación de un módulo.
- Modelización de clases.
- Observación de clases simuladas con alumno (sus compañeros), evolución de sus pares y equipo docente.
- Observación de clases con alumnos reales.
- Diseñar instrumentos de evaluación para los distintos tipos de evaluación.

❖ **Requisitos Previos**

Haber aprobado los módulos 1 y 2 del primer cuatrimestre.

DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE MÓDULO 3:

❖ UNIDAD 1

- Que es evaluar, componentes de una evaluación.
- Instrumentos de la evaluación, normas y criterios de la evaluación.
- Fases de un proceso de evaluación.
- Actitudes del docente que favorecen el aprendizaje.

❖ UNIDAD 2

- Factores que influyen negativamente en la evaluación.
- Evaluación diagnóstica: su importancia, momentos, propuestas e instrumentos.
- Evolución de los procesos de aprendizaje: fundamentos, evaluación formativa, conceptos.
- Evaluación de resultados o evaluación final: caracterización, diferencia entre acreditación y evaluación. Fundamentos. Planificación de la evaluación de resultados o final.

MÓDULO 4

Seguridad e Higiene en el trabajo:

Se Formará a los Capacitador Profesionales sobre la importancia de Seguridad e Higiene en el trabajo, para desempeñarse sin riesgo en su labor cotidiano. Pudiendo colaborar en funciones y obligaciones detalladas y emergentes de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo y su reglamento vigente, calificar el carácter de los lugares, tareas o ambientes de trabajo como normales o insalubres.



Referencia al Perfil:

Formar un profesional capacitado en la correcta aplicación de las técnicas que hacen a la Higiene y Seguridad en el Trabajo. Dichas técnicas son:

- **Analíticas:** referidas a la utilización de los métodos de observación y análisis que se aplican al estudio y control de accidentes, enfermedades profesionales y el modo de evitarlos.
- **Operativas:** dirigidas a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- **Subjetivas:** orientadas a corregir y evitar actos inseguros en la génesis de los accidentes y enfermedades profesionales.
- **Objetivas:** encaminadas a corregir, hacer desaparecer o disminuir las condiciones técnicas materiales y peligrosas.

La capacidad para el manejo, los conocimientos generales, las habilidades adquiridas y las aptitudes desarrolladas, les permitirán estructurar el perfil profesional sobre la materia Seguridad e Higiene en El Trabajo.

❖ **Objetivos generales:**

Formar a los Capacitadores Profesionales en materia de Seguridad e higiene desarrollándose con responsabilidad para promover las condiciones higiénicas en ambientes de distinto tipo, principalmente laborales, utilizando métodos y procedimientos más seguros a fin de que actividades de variada naturaleza se desarrollen en él con los mínimos riesgos para la salud de las personas, instalaciones y equipos.

❖ **Objetivo específico:**

- ✓ Conocer las exigencias legales que en materia de Seguridad e Higiene corresponden aplicar en distintos lugares de trabajo y en las diferentes actividades laborales
- ✓ Desarrollar una auténtica cultura preventiva en su ámbito de actuación.
- ✓ Conocer e identificar los riesgos emergentes y potenciales de las malas condiciones de trabajo.



- ❖ **Carga Horaria:** 32 hs reloj (incluye practicas profesionalizantes).
48 horas cátedras.

❖ **Criterios para la aprobación y Acreditación del Módulo:**

Es necesario incorporar la evaluación educativa en relación al proceso de enseñanza-aprendizaje sobre Seguridad e Higiene, la cual es integrada en el

quehacer diario de la cursada virtual, de modo que oriente y reajuste permanentemente en el aprendizaje de los Profesionales.

Es importante considerar la evaluación como parte del proceso, para no entenderse de manera restringida y única, como sinónimo de examen o parcial.

Se tendrá como puntos importantes para la aprobación del curso:

- Logren colaborar en la prevención de Riesgos causantes de accidentes y enfermedades ocupacionales y en acciones tendientes a disminuir los accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Colaborar activamente en la implantación de planes y programas de prevención.
- Asumir todas las funciones y obligaciones que estén determinadas por la normativa vigente.
- Integrar grupos interdisciplinarios que entiendan en la prevención y protección de riesgos derivados de las condiciones de trabajo.
- Colaborar en el desarrollo e implementación de sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo.
- Desarrollar actividades que permitan la eliminación de riesgos del trabajo.

❖ **Acreditación:**

El alumno deberá tener:

- Presentados y aprobados todos los trabajos individuales o grupales
- Aprobadas las actividades determinadas como practicas profesionalizantes del módulo.
- El modulo se aprobará con un puntaje mínimo de cuatro (4) puntos.
- En el caso de desaprobado, se tendrá derecho a una instancia de recuperatorio.

DESCRIPCION DEL CONTENIDO DE MODULO 4:

❖ UNIDAD 1

Enfermedades profesionales:

- Traumatismos, intoxicaciones, enfermedades por agentes físico,
- enfermedades por agentes químicos y biológicos,
- enfermedades psíquicas, alergias y fatiga.

❖ UNIDAD 2:

Ambiente de trabajo, iluminación y color

- La luz, el ojo humano, iluminación natural y artificial.
- El color, fuentes luminosas
- El color en la industria, iluminación de seguridad,
- Código de colores, efectos del color sobre las funciones orgánicas y Psicológicas

❖ UNIDAD 3:

Selección y capacitación del personal

- La selección del personal y la seguridad
- Métodos de selección del personal.
- Consideración legal de la selección del personal y Capacitación del personal.
- Introducción a la capacitación del personal.

4.1 Descripción de las practicas profesionalizantes de cada modulo

La formación práctica de los profesionales de la educación y de los profesores en particular es un proceso complejo que implica y atañe a las instituciones responsables de la capacitación de los futuros Instructores /capacitadores profesionales. Aprender a ser Instructor requiere de un largo proceso que se concreta en nuevas formas de vivenciar, entender y compartir las prácticas formativas.

La institución de Formación Profesional deberá garantizar los recursos necesarios que permitan la realización de las prácticas profesionalizantes que a continuación se mencionan.

MODULO 1 Historia de la Formación Profesional

En el primer módulo la práctica profesionalizante pretende brindar el conocimiento a través de diferentes herramientas y prácticas para que el capacitador profesional/ instructor pueda enfrentar los problemas que se presenten en la práctica docente y resolverlas sin dificultad. Deberán desarrollar las actividades formativas y los contenidos con fluidez.

Se pretenderá que realicen exposiciones de clases grupales e individuales donde den cuenta de los conocimientos y técnicas adquiridas durante el transcurso de lo aprendido en las clases y así corregir los errores que se presenten en la dialéctica.

MODULO 2 La formación pedagógica de los Capacitadores Profesionales

En este segundo módulo se pretenderá que la formación profesional que enfrentará el capacitador profesional en las prácticas docentes sean desarrolladas en situaciones reales de trabajo, tales como:

Observar y describir las experiencias vividas en los diferentes entornos profesionales.

Exponer en grupo o individualmente, depende de la consigna, una o varias clases desarrollando lo aprendido en el transcurso del módulo.

Deberán desempeñar un rol docente sin inconvenientes.

Expresar diferentes estrategias y técnicas de enseñanza.

Exponer diversas técnicas de comunicación entre el docente y el alumno

Téngase en cuenta que los procesos educativos requieren de auténticos profesionales que conozcan los múltiples retos a los que han de enfrentarse y que se preparen para integrar las formas más variadas de compartir el conocimiento, experimentar las prácticas innovadoras y vivenciar los procesos de cambio y de mejora en la sociedad del conocimiento.

La comprensión de la amplitud de las formas, los planes y las complejas situaciones educativas tienen un aspecto común que se concreta en la inmersión de las tareas prácticas tal como atañen a los más diversos estilos y momentos formativos para futuros profesionales.

El aprendizaje del saber profesional y la preparación para responder a los continuos retos de la sociedad del conocimiento requiere de nuevos modelos que presenten el saber práctico como el estilo de innovación y búsqueda de soluciones a los problemas de la práctica y a los cambiantes escenarios de las culturas en interacción.

La formación práctica es el complemento esencial para el profesional de la educación. En ella hemos de prestar un interés esencial a la adquisición de los modelos, métodos y técnicas apropiadas al saber y al desafío de la profesión de la docencia.

MODULO 3 Evaluación en Formación Profesional

En este módulo la práctica Profesional será dinámica ya que es un proceso de evolución que implicara la comprensión de los problemas que se presenten. La evaluación involucra la comprensión de las situaciones

problemáticas y los caminos a mejorarla, presentándose como una herramienta valiosa en el proceso de enseñanza en la Formación Profesional.

El fin de este módulo es adquirir, por parte de los cursantes, las capacidades profesionales y las relaciones simultaneas con otros que surgirán del requerimiento de la competencia profesional docente, la cual movilizara todos los componentes de la planificación hacia el objetivo de la adquisición de las capacidades que persigue el modulo: evaluar.

MODULO 4 Seguridad e Higiene Laboral

En este último modulo las prácticas profesionalizantes buscan familiarizar e introducir a los estudiantes en el ejercicio profesional:

- Actividades dirigidas a formar una capacidad de observación crítica para poder efectuar en campo un análisis de las condiciones existentes relacionadas con la Seguridad y la Higiene Laboral, así como las concernientes al control del Medio Ambiente Laboral.
- Acciones de entrenamiento para lograr una correcta evaluación y diagnóstico de las condiciones existentes en la empresa.
- Aplicación de conocimientos teóricos ya adquiridos y elaboración de planes de acción para el control y reducción de los riesgos laborales y ambientales.
- Redacción de proyectos tendientes a la difusión y creación de conciencia en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral entre los miembros operativos de la organización.

5. Evaluación del curso

La evaluación adquiere todo su valor en la posibilidad de retroalimentación que proporciona, se evalúa para: mejorar el proceso de aprendizaje, modificar el plan de actuación diseñado para el desarrollo del proceso, introducir y programar los mecanismos de corrección adecuados, y

programar el plan de refuerzo específico, Desde este punto de vista, la evaluación es un proceso que debe llevarse a cabo en forma ininterrumpida.

Evaluación: poner en marcha procesos de evaluación, es imprescindible, pues esto nos darán información sobre los avances o resultados de un determinado trabajo que nos posibilitara conocer, corregir y mejorar los diseños o programas curriculares.

El comité técnico mixto de capacitación y formación profesional será el encargado de implementar actividades de evaluación en forma cuatrimestral, el mismo estará compuesto por tres integrantes del consejo superior, docentes, autoridades o estudiantes y tres representantes de los trabajadores no docentes.

La evaluación final del plan de capacitación: será realizada por el consejo superior dicha evaluación permitirá ver el impacto que tienen las distintas capacitaciones en la comunidad universitaria.

La evaluación final será integradora, los alumnos deberán alcanzar el 70 % mínimo de los objetivos propuestos por la planificación de los contenidos teóricos-prácticos; la que les permitirá lograr la certificación de sus saberes.

5.1. Descripción de las actividades diseñadas para evaluar las capacidades, habilidades, conocimientos, actitudes requeridos para el correcto ejercicio del perfil profesional.

Evaluar la Capacitación: Como último paso en la elaboración del programa de capacitación, se diseñan los instrumentos de valoración que dan lugar al seguimiento de las acciones para la formación del personal, lo que permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos del programa, precisar el resultado de la tarea del instructor y los cambios de conducta logrados en los trabajadores participantes.

Para esto es importante considerar la evaluación en tres momentos.

- ❖ Evaluación Inicial: La que se aplica al inicio del proceso de instrucción con el propósito de identificar los conocimientos, características, necesidades e intereses de cada participante.
- ❖ Evaluación Formativa o Intermedia: Se practica durante el desarrollo del proceso, con la finalidad de identificar deficiencias cuando aún se pueden corregir.
- ❖ Final o Sumaria: Se efectúa al finalizar la capacitación, para valorar el resultado de las acciones llevadas a cabo en el proceso de instrucción.
- ❖ Se realizarán evaluaciones continuas y permanentes, siendo estas de manera activa y participativa donde los trabajadores puedan reflexionar y emitir su valoración sobre su desempeño o rendimiento laboral. Por Ejemplo: En cada clase los cuadros síntesis o presentaciones digitales permitirán la participación y puesta en común de los aprendizajes.

Realizar una evaluación sobre los capacitadores constituye una parte integral del programa de capacitación, siendo importante que sus habilidades sean probadas.

La instrumentación de ejercicios simulados durante las sesiones de capacitación ayudará a evaluarlos. Idealmente, esto debería ser seguido por una supervisión cuidadosa de la sesión inicial de adiestramiento llevada a cabo por cada capacitador, sin embargo, esto no siempre es posible debido al tiempo y a los recursos requeridos.

“Entiendo por enseñanza las estrategias que se adoptan para planificar y organizar el aprendizaje de otras personas y darle una determinada dirección (...) Enseñanza es la promoción sistemática del aprendizaje por diferentes medios.”⁷

⁷ Stenhouse, Lawrence. *Investigación y Desarrollo del Currículum*. Madrid, Morata, 1984, Pag.53-72

Bibliografía:

Buchmann, M. The priority of knowledge and understanding in teaching. En Katz, L. G. y Raths, J. D.(Eds.) *Advances in Teacher Education, I*, (1984). Pag 29-50.

Diaz- Barriaga, Angel “*Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula*”. En revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES), México, UNAM-ISSUE/Universia, (2011) Vol. II Nro. 5.

Herraiz, Maria Luisa “*Formador de Formadores: Manual didáctico*”. Monteideo, Cinterfor, (1994).

Monereo Carles, (coord.) Monserrat Castello, Merce Clariana, Montserrat Palma, Perez L. Maria “*Estrategias de enseñanza y aprendizaje*” Formación del profesorado y aplicación en la escuela. Barcelona, Ed. Grao, (1994).

Santos Guerra Moguel A. “*La escuela que aprende*”. Ed Morata, Madrid, 2001, Cap III y IV.

Stenhouse, Lawrence. *Investigación y Desarrollo del Curriculum*. Madrid, Morata, 1984, Pag.53-72.

Documento de apoyo

Decreto 366/2006 UNLa

Ley de Educación Técnico Profesional 26.058

Ley de Educación Nacional Nro. 26.206

Perfiles y Diseños recomendados por el INET

Resolución del CFE Nro. 115/10