

2008

# Aparador de Calzado

Diseño Curricular



MINISTERIO *de*  
**TRABAJO**  
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

**Programa de Calidad del Empleo  
y la Formación Profesional**

Unidad de Evaluación, Monitoreo  
y Asistencia Técnica

Diseño curricular - Aparador de calzado | 1



**MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**  
Dr. Carlos A. Tomada

**Secretario de Empleo**  
Lic. Enrique Deibe

**Directora Nacional de Orientación  
y Formación Profesional**  
Lic. Susana Barasatian

**Dirección de Fortalecimiento Institucional**  
Lic. Mónica Sladogna

**Coordinadora de la Unidad de Evaluación  
Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT)**  
Lic. Mónica Gonçalves

**Consultora**  
Lic. Cecilia Petray

**Presidente de la Cámara de la Industria del  
Calzado**  
Sr. Héctor Sellaro

**Coordinador General**  
Téc. Carlos Montes

■ **Equipo de Trabajo**

**Especialista curricular**  
Lic. María Victoria Risso

**Especialistas del Sector**  
Téc. Alba Duarte (CEFOTECA)  
Téc. Sandra Kaczmaryk (CEFOTECA)  
Téc. Vanina Rostan (CEFOTECA)

**Validados por las Cámaras del Sector**



# Aparador de calzado

## Indice

### ■ PRESENTACIÓN DEL CURSO

01.- Introducción	7
02.- Marco de referencia	8
03.- Perfil profesional	10
04.- Propuesta metodológica	11
05.- Características de la población destinataria de la formación	12
06.- Perfil del equipo Técnico - Instructor	13
07.- Objetivos generales	14
08.- Estructura curricular	15
09.- Descripción del itinerario formativo	16
10.- Distribución de la carga horaria	17
11.- Criterios para la enseñanza	18
12.- Requisitos de ingreso	20
13.- Requisitos para la implementación del diseño	20
14.- Diseño de los módulos	20
15.- Estrategias institucionales integradas a las acciones de formación	34
16.- Bibliografía	35



## ■ 01. INTRODUCCION

---

**El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación**, en el marco de sus políticas activas para la promoción del empleo y la formación profesional, implementa estrategias de apoyo a la competitividad económica y la equidad social. En este marco y con el objeto de asegurar la calidad del empleo y el desarrollo de las competencias de la población trabajadora, afines a la demanda de calificación laboral actualizada y potencial del mercado laboral, desarrolla desde la Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica **UEMAT**, acciones de asistencia técnica a los sectores de actividad para el desarrollo de diseños curriculares basados en normas de competencia laboral.

Producto de la línea de acción presentada, que se ha implementado conjuntamente con la **Cámara de la Industria del Calzado de Buenos Aires, la Cámara de la Industria del Calzado de Córdoba y la Cámara del Calzado y Afines de la Provincia de Santa Fe y el MTEySS**, se presenta el diseño curricular para la formación profesional en el rol de **Aparador**, el cual conforma una de las propuestas educativas normalizadas para el sector de actividad de calzado. El mismo es de uso público y está dirigido a Instituciones de Formación Profesional (IFP) que cuenten con las condiciones materiales y edilicias para desarrollo de la oferta educativa.

El Diseño Curricular del **Aparador**, está concebido desde el enfoque de formación por competencias laborales y ha sido generado como instrumento para la formación de trabajadores que pretendan integrarse laboralmente al sector de calzado, como a trabajadores en servicio que, ejerciendo el rol de *aparador* y ante la evaluación de certificación de competencias laborales, requieran reforzar mediante la capacitación, algunas capacidades para mejorar su desempeño profesional.

En este sentido, el documento presentado, toma como referencia la norma de competencia del rol laboral inscripta en el REGICE<sup>1</sup> de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Del mismo modo, el diseño curricular ha sido validado por medio de los representantes del sector, para garantizar que el perfil del egresado de la formación profesional responda a la actualización de las competencias demandadas en el campo productivo, a modo de intervenir en la promoción de las capacidades de empleabilidad de los alumnos, potenciando su inserción laboral. De esta manera, permite a su vez verificar el grado de actualización de los contenidos y la pertinencia de los métodos de enseñanza empleados.

---

<sup>1</sup> El REGICE (Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo), tiene como finalidad brindar a los representantes de la producción y del trabajo, a los servicios de empleo, a las instituciones de formación profesional y a la sociedad en su conjunto, información actualizada relativa a la demanda y al estado de las competencias laborales de cada sector de actividad.

## ■ 02. MARCO DE REFERENCIA

---

Del análisis de diagnóstico de la situación del sector a nivel nacional realizado por la Cámara de la Industria del Calzado, puede inferirse que actualmente la industria del calzado en Argentina, cuenta con alrededor de 800 fábricas, predominantemente PyMES. Estas firmas ocupan a más de 52.000 personas en forma directa e indirecta y se localizan principalmente en el Gran Buenos Aires, en la Ciudad de Buenos Aires, en las Provincias de Córdoba y Santa Fe. Estimándose que aproximadamente el 60% de los pares de calzado producidos en la Argentina son fundamentalmente de cuero y el resto, de distintos materiales como textiles, sintéticos, caucho, plástico, entre otros.

A partir de 2002, se comienza a revertir la evolución negativa sufrida por el sector durante la década del noventa y, entre 2001 y 2004, la producción nacional de calzado presenta un crecimiento del 92%, siendo muy marcado el incremento de ese último año. A su vez, la tendencia de crecimiento se mantuvo durante el 2005 y la producción se aproximó a los 76 millones de pares, creciendo un 9% respecto al 2004.

Con la reactivación de la actividad económica argentina en conjunto y la mejora en los indicadores macroeconómicos (empleo, ingresos, etc.) a partir del 2003, el consumo de calzado comenzó a recuperarse gradualmente y a alcanzar los niveles de la década anterior. En particular, durante el año 2004 fue de 87,52 millones de pares, mostrando una recuperación del 81% respecto al año 2002, mientras que se estima un consumo aparente cercano a los 94 millones de pares en el 2005 y un consumo per capita de 2,6 pares de calzado.

La industria del calzado en la Argentina cuenta con la ventaja competitiva del abastecimiento local de su principal materia prima, el cuero, que se distingue por su calidad a nivel internacional debida a la capacidad y experiencia de nuestras curtiembres y a la existencia de mano de obra calificada.

En relación a la inversión en el sector, es evidente que luego de pasar el período más grave de la crisis, las empresas decidieron volver a invertir, acompañando la recuperación de la producción local, el crecimiento de las exportaciones y el contexto macroeconómico más estable. En el año 2004, la inversión total, considerando las compras de bienes de capital, nacionales e importados y las obras civiles, fue cercana a los 72 millones de dólares. Los datos del año 2005 revelan que esta tendencia creciente se mantuvo y la inversión total superó los 99 millones de dólares. El total de importaciones de maquinarias, si bien registró fluctuaciones anuales, fue particularmente intenso entre 1996 y 1998, con valores promedio cercanos a los 76 millones de dólares.

La adecuación a las nuevas formas de trabajo como consecuencia, entre otras, de los cambios tecnológicos, requiere la adecuación de las competencias de los recursos humanos del sector. En tal sentido se ha definido en la mesa sectorial que dentro del sector, el rol del aparador es crítico, entendiéndose por ello la importancia de la activi-



dad del sector y la escasez de mano de obra calificada y especializada y la función principal de este rol para cumplir con los requerimientos de la industria del calzado.

Así, la reformulación de los cursos en el marco de la formación por competencias origina proyectos curriculares que aborden la misma a partir de los mapas funcionales desarrollados y acordados en el sector que determinan las capacidades con la que requieren contar los recursos humanos para el desempeño en distintos roles del sector. En tal sentido, se contempla la ampliación de las funciones y capacidades del rol Aparador, en relación con los conocimientos de gestión de la información, evaluación de calidad, costos y de la productividad en condiciones de trabajo seguras.

### ■ 03. PERFIL PROFESIONAL

---

El Aparador tiene a su cargo el control de los componentes cortados, la terminación de bordes, la ejecución del ensamblaje de las piezas cortadas, el cosido de las piezas ensambladas, cotejándolos con lo establecido en la orden de producción; respetando la secuencia, tiempos establecidos y aplicando las técnicas de acuerdo al modelo. Asimismo, tiene a cargo la puesta a punto, calibración y mantenimiento de las máquinas.

En caso de trabajar en relación de dependencia, las áreas ocupacionales son fábricas de calzados con aparado incorporado y talleres de aparado y su rol dependerá del área de producción.

## ■ 04. PROPUESTA METODOLÓGICA

---

Teniendo en cuenta que la capacitación se dirige a la formación de sujetos que deseen insertarse en la actividad y a los trabajadores en servicio que requieran certificar su rol, la propuesta metodológica se enmarca en el enfoque de formación por competencias laborales.

La propuesta formativa está organizada en unidades modulares, para permitir alcanzar acreditaciones parciales que se integran en la certificación final del rol. De este modo, la certificación del rol se obtiene al aprobar la totalidad de los módulos.

El diseño curricular toma como base el mapa funcional de competencias, a partir del cual se identifican los módulos y sus contenidos. Cada módulo ha sido diseñado alrededor de un eje problemático, a modo de evitar la fragmentación de los contenidos y promoviendo la resolución de problemas de la práctica.

Las actividades se proponen como una guía para la planificación de los cursos que desarrollan los docentes, para facilitar la tarea de planificación y organización de situaciones de aprendizaje que permitan desarrollar en los participantes, capacidades vinculadas con el desempeño autónomo y responsable de su rol profesional.

Cabe aclarar, que se ha diseñado un Módulo: Organización del Trabajo que presenta una finalidad introductoria y compensatoria, por lo cual es común a los diseños de "cortador", "suelero", "aparador", "armador a mano", articulándose con cada uno de los Módulos específicos del rol profesional.

## ■ 05. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DESTINATARIA DE LA FORMACIÓN

---

La formación profesional para el rol de Aparador, está dirigida a adultos tanto a quienes pretenden integrarse laboralmente al sector de actividad, como a trabajadores en servicio que, ejerciendo el rol de Aparador y ante la evaluación de certificación de competencias laborales, requieran reforzar mediante la capacitación, algunas capacidades para mejorar o actualizar su desempeño profesional.

## ■ 06. PERFIL DEL EQUIPO TÉCNICO - INSTRUCTOR

---

Para la implementación del presente diseño, será necesario contar con instructores que posean las competencias técnicas del oficio y competencias pedagógicas relacionadas a la tarea de enseñanza que deberán desarrollar. En tal sentido se especifican a continuación las competencias requeridas para el desempeño del rol del instructor.

Desde el punto de vista de las competencias técnicas, será necesario que los instructores cuenten con alguna de las siguientes certificaciones de base:

- Técnico en fabricación de calzado
- Aparador con certificación o experiencia en el desempeño del rol
- Ingeniero industrial con conocimientos del oficio
- Técnico con especialización en calzado

Desde la perspectiva pedagógica, es necesario que los instructores cuenten con la certificación para tal fin. Sin embargo, en caso del desempeño del rol por personal idóneo, se especifican los requerimientos básicos de competencias para:

- Planificar
- Emplear estrategias didácticas disponiendo de los recursos necesarios para la enseñanza
- Evaluar a los alumnos para medir el alcance de los aprendizajes y sistematizar la información
- Participar y aportar a la gestión de los espacios educativos

## ■ 07. OBJETIVOS GENERALES

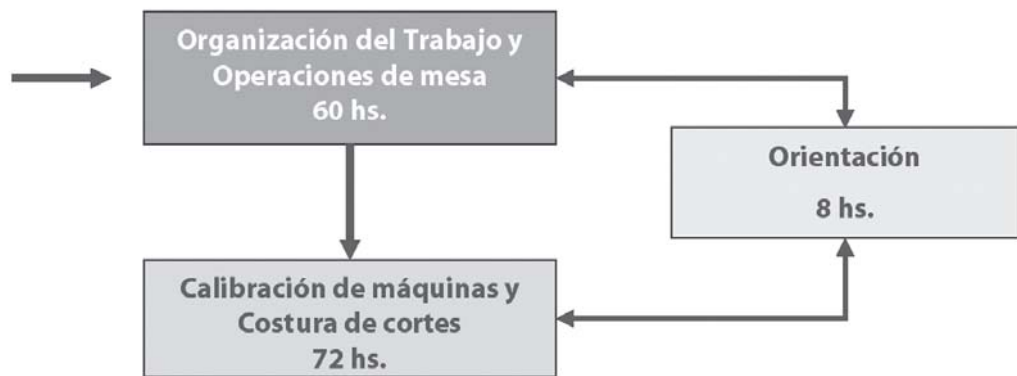
---

Adquirir las capacidades para aparar los componentes del calzado, de acuerdo a las especificaciones técnicas, aplicando criterios de calidad y de seguridad.

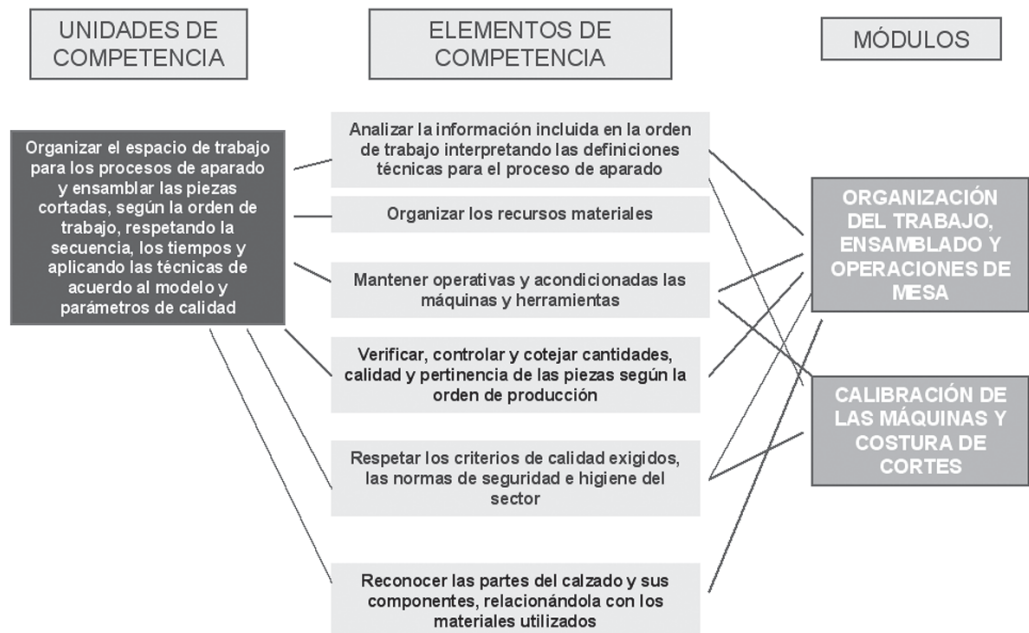
## ■ 08. ESTRUCTURA CURRICULAR

En el siguiente cuadro mostramos el recorrido del curso para quienes quieran insertarse en el sector como Aparador de Calzado.

Consideramos que es conveniente que aquellos trabajadores que desempeñándose en el rol y que en el marco de la certificación de competencias deban actualizar sus competencias cursando un módulo específico, cursen también el módulo Organización del Trabajo por ser éste un módulo básico.



Relación entre las funciones del rol laboral (unidades de competencia), las actividades representativas de cada función (elementos de competencia) y los módulos.



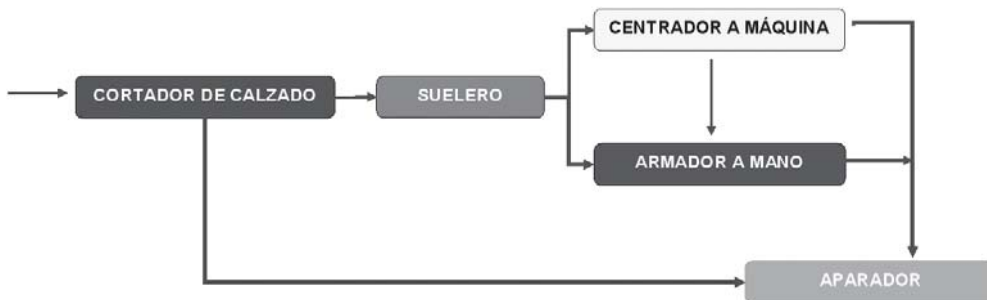
## ■ 09. DESCRIPCIÓN DEL ITINERARIO FORMATIVO

---

Ante un mundo productivo en permanente evolución, este diseño fomenta la profundización y actualización de las competencias profesionales para el desempeño profesional de un rol específico.

Dentro del sector calzado, las competencias adquiridas en el aprendizaje del rol de Aparador, permitirán contar con los conocimientos básicos que facilitarán el perfeccionamiento de los trabajadores, como también la transferencia de las competencias adquiridas a roles profesionales semejantes dentro del sector de actividad de calzado.

Es preciso aclarar, que el itinerario formativo propone una secuencia para el desarrollo de capacidades con fines educativos y no guarda relación secuencial directa con el proceso de producción o fabricación.





## ■ 10. DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA HORARIA

---

En el siguiente cuadro mostramos el recorrido del curso para quienes quieran insertarse en el sector como Aparador de Calzado.

Consideramos que es conveniente que aquellos trabajadores que desempeñándose en el rol y que en el marco de la certificación de competencias deban actualizar sus competencias cursando un módulo específico, cursen también el módulo Organización del Trabajo por ser éste un módulo básico.

<b>MODULO N°</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>UNIDAD EN HORAS</b>
I	Organización del trabajo y operaciones de mesa	60
II	Regulación y/o calibración de las máquinas y Costura de cortes	72
III	Orientación Profesional	8
<b>Total de horas</b>		<b>140</b>

## ■ 11. CRITERIOS PARA LA ENSEÑANZA

---

La formación de trabajadores presenta, entre sus particularidades, la necesidad de formar adultos con diferentes conocimientos de base, promoviendo el desarrollo de las competencias laborales en un lapso de tiempo que considere las necesidades educativas y de inserción laboral de los participantes de la formación. En este sentido, se plantea una metodología de enseñanza para organizar sistemáticamente las clases, atendiendo a los procesos de aprendizaje y a sus resultados.

La enseñanza en la formación profesional tiende a desarrollar esquemas referenciales de acción que puedan ser transferibles a la resolución de situaciones reales de desempeño laboral.

Como estrategia metodológica general se recomienda, plantear el aprendizaje de las competencias profesionales desde la generación de actividades de taller en torno a la resolución de un problema específico de la práctica profesional, de manera completa e integral. De este modo, se podrán observar los conocimientos previos de los participantes a partir de sus experiencias, guiándolos hacia los estándares de desempeño profesional requeridos por el rol de actividad y/o evaluando la viabilidad de la diversidad de soluciones para el caso específico.

Los instructores, como facilitadores del aprendizaje, son los encargados de plantear problemas significativos y claves de la práctica del rol profesional, monitoreando los procesos de aprendizaje, los conocimientos utilizados y las estrategias de resolución de problemas generadas por los participantes. También tiene la función de registrar los errores que aparezcan a modo de evaluar sus estrategias de enseñanza y de ayudar a los participantes a aprender de las propias fallas y a buscar alternativas para la resolución de problemas. Favorecerán el desarrollo de las capacidades para «aprender a aprender» como parte de un proceso formativo que debe actualizarse a lo largo de la vida profesional en función de los avances tecnológicos.

Con el fin de ofrecer una modalidad para estructurar las actividades de enseñanza promoviendo el aprendizaje significativo, en el posterior desarrollo de cada módulo se plantearán ejemplos de actividades de inicio, de desarrollo y de cierre para el logro de los propósitos de aprendizaje. La función de las mismas en la planificación responde a:

- ❑ **Actividades de inicio:** plantean un problema concreto a fin de permitirle a los participantes recordar sus conocimientos previos sobre el tema. A su vez, esto facilita al instructor la implementación de una evaluación diagnóstica acerca de los conocimientos e intereses de los alumnos con respecto al estándar deseado a alcanzar para organizar el proceso de enseñanza. Aquí resultan de mucha utilidad las guías de preguntas para relevar los saberes previos.
- ❑ **Actividades de desarrollo:** profundizan en los contenidos específicos. Plantean problemas críticos de la práctica profesional mediante estrategias de exposición, demostración, simulación, para guiar la práctica de los participantes. Se sugiere que las mismas sean acompañadas por el material didáctico, para que cada participan-

te cuente con la información y las actividades para construir su aprendizaje.

- **Actividades de cierre:** se utilizan para integrar las competencias desarrolladas mediante la resolución de un problema clave del desempeño profesional con respecto a cada uno de los módulos planteados en el diseño curricular. Se sugiere la presentación de casos que permitan al participante indicar buenas o malas prácticas, o analizar críticamente el desempeño de lo planteado.

Por último, las pautas para la aprobación de los distintos módulos se basan en los criterios de evaluación establecidos en la norma. La metodología de la evaluación deberá ser de carácter eminentemente práctico, de modo que los participantes puedan demostrar mediante su desempeño, las competencias adquiridas para el desempeño del rol profesional. Las evaluaciones orales y/o escritas se utilizan para identificar la adquisición de los conocimientos que permiten fundamentar la práctica.

## ■ 12. REQUISITOS DE INGRESO

---

Los participantes deberán ser adultos, acreditar haber aprobado la escuela primaria o la EGB o poseer conocimientos de lecto-escritura y matemática.

Es conveniente, además, presentar un certificado de aptitud física que permita a la institución evaluar las posibilidades de un buen desempeño del rol de dicho participante.

## ■ 13. REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO

---

Se detallan a continuación los requisitos de infraestructura, herramientas e insumos a tener en cuenta por las instituciones de formación profesional que implementen la presente formación profesional.

- ❑ Infraestructura. Taller con iluminación, ventilación, climatización según la normativa vigente en las empresas, conteniendo los elementos de seguridad requeridos (disyuntores eléctricos, matafuegos, salidas de emergencia).
- ❑ Herramientas y máquinas. Se contará con los siguientes elementos para los grupos de alumnos: tijeras, leznas, martillos de aparar, sacabocados, mesas de trabajo, mármoles, frascos para adhesivos, pinceles y trapos.
- ❑ Máquinas de coser de diferentes características (poste de 1 y 2 agujas, plano o recta, cañón y zig-zag). Las máquinas se compartirán.
- ❑ Insumos necesarios. El desarrollo de las prácticas requiere para cada grupo de 4 participantes: conjunto de piezas cortadas para aparar completas, hilos y agujas acordes al producto, adhesivos, cintas de refuerzo.

## ■ 14. DISEÑO DE LOS MODULOS

---

## ■ INTRODUCCIÓN

En este módulo se desarrollan los conocimientos y actividades referidas al inicio de la actividad del aparador. La recepción de la orden de producción, en la que deberá identificar las operaciones y elementos requeridos en el proceso de aparado especificado; la verificación de los distintos cortes que conforman el modelo a realizar, y el ensamble, aplicando técnicas según modelo y los parámetros de calidad exigidos, teniendo en cuenta las normas de seguridad e higiene del sector. Para ello es menester el conocimiento de los materiales que serán la base de su trabajo en relación con los tipos de calzado que produzcan.

## ■ OBJETIVO GENERAL

Adquirir las capacidades para organizar el espacio de trabajo para los procesos de aparado y ensamblado de las piezas cortadas, según la orden de trabajo, respetando la secuencia, los tiempos y aplicando las técnicas de acuerdo al modelo y parámetros de calidad

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❑ Reconocer las partes del calzado y sus componentes, relacionándola con los materiales utilizados.
- ❑ Conocer procedimientos para la organización del trabajo y disposición de las herramientas e insumos necesarios para realizar el aparado de acuerdo a la información incluida en la orden de trabajo interpretando las definiciones técnicas.
- ❑ Adquirir actitudes y conocimientos para verificar, controlar y cotejar cantidades, calidad y pertinencia de las piezas según la orden de producción.
- ❑ Aplicar técnicas para ensamblar los distintos cortes que componen el aparado (mesa) respetando la secuencia y características del modelo.
- ❑ Manipular las piezas preservando los materiales de roces y rasgaduras.
- ❑ Diferenciar las particularidades técnicas del modelo para realizar el preparado de las piezas (terminaciones de bordes, colocación de avios, entre otros).
- ❑ Adquirir técnicas para unir las piezas respetando la secuencia de actividades, considerando los aspectos estéticos y de calidad de las terminaciones.
- ❑ Conocer y respetar los criterios de calidad exigidos, las normas de seguridad e higiene del sector.
- ❑ Adquirir capacidades para resolver las contingencias que surjan en el proceso de preparación.
- ❑ Utilizar el vocabulario técnico específico de la profesión.
- ❑ Comunicar el estado del proceso y reclamar faltantes al sector correspondiente.

## ■ CONTENIDOS

- ❑ **Bloque I: Componentes del calzado y materiales para el corte.** Estructura del calzado: componentes, clasificación y medidas. El cuero: clasificación e identificación de anomalías. Materiales sintéticos textiles y otros: características y clasificaciones.
- ❑ **Bloque II: Organización del puesto de trabajo.** Interpretación de ordenes de producción/consignas orales/escritas. Aplicación de criterios de seguridad laboral. Las relaciones personales entre pares y con superiores. Selección de herramientas e insumos para el proceso de aparado. Técnicas aplicadas al control de calidad de materiales (aplicación de controles táctiles, visuales, etc.). Control de rebajado de los bordes.
- ❑ **Bloque III: Procedimientos de terminación.** Técnicas para la terminación de bordes. Procedimientos de colocación de refuerzos tipos, materiales. Colocación de avíos (hebillas y otros). Perforados (realización y colocación de los ojallillos). Técnicas de adhesivado. Tipos, formas de utilización, tiempos de reacción. Adhesivos, tipos.
- ❑ **Bloque IV: Ensamblado.** Técnicas de ensamblado (empastado) de acuerdo al modelo. Tipos de marcado de referencias para las uniones, decoraciones y/o agujeros y márgenes mínimos de superposición. Técnicas para la adhesión de piezas. Criterios para la evaluación de aspectos estéticos y de terminación de producto. Procedimientos para la preservación del producto y equipos. Orden y limpieza de las herramientas y los equipos. Disposición de residuos.

## ■ ACTIVIDADES

Entre las actividades para este módulo estarán contempladas las siguientes:

Actividades iniciales o de apertura:

- ❑ Presentación del curso y los participantes promoviendo el diálogo, con la finalidad de conocer las expectativas y conocimientos previos en relación al módulo. Sistematización de las expectativas y conocimientos previos sobre las operaciones que realiza el aparador.
- ❑ Presentación del material didáctico a partir del cual se busca la reflexión sobre la importancia de reconocer los tipos de calzado, su estructura y los materiales para corte, como anticipación para mostrar las actividades del desarrollo del módulo.
- ❑ Exposición, mediante herramientas gráficas y demostraciones, de los tipos de calzado, las piezas y los materiales, especificando los nombres técnicos.
- ❑ Descripción del rol de actividad y las operaciones de mesa, destacando la importancia de la organización de los procesos de organización de trabajo proponiendo ejemplos de prácticas laborales cotidianas como disparador de opiniones.
- ❑ Planteo de un problema fundamental a resolver para el desempeño de las capacidades del rol.

**Actividades de desarrollo:**

- Explicación de las referencias que posee el calzado necesarias para su fabricación (bordes, marcado), valiéndose de fotos e imágenes.
- Realización de demostraciones de control de márgenes, bordes y referencias sobre la estructura del calzado para que los participantes completen una lista de cotejo.
- Presentación de órdenes de producción "tipo", vigentes en las empresas, para interpretar el vocabulario, explicándolas verbalmente y diagramando la secuencia de organización del trabajo.
- Generar un glosario que contenga los nombres técnicos.
- Presentación de una orden de producción y su relación con las técnicas de colocación de refuerzos, punteras y contrafuertes, cintas y entretelas, con los materiales de corte y producto final.
- Explicación y demostración de las características de los adhesivos relacionándolos con el tipo de material a ensamblar.
- Presentación de una orden de producción para la colocación de avíos perforados y seleccionar los recursos para dicha terminación teniendo en cuenta la calidad y la importancia de cada parte del proceso de aparado.

**Actividades finales o de cierre:**

- Proposición de casos no sólo redactados, también pueden utilizarse fotografías de operadores realizando alguna actividad en los que se puedan plantear conjuntamente defectos de materiales y ubicación de piezas, identificando las medidas de seguridad a implementar, el herramental y la información técnica.
- Presentación de piezas de un modelo determinado, con un avío para que el participante realice el proceso de aparado y reflexione sobre su propia práctica identificando errores del proceso.
- Utilización de una orden de trabajo, que a modo de actividad integradora, en la que el participante podrá completar e interpretar con lo desarrollado en este módulo sobre recursos y materiales.

**■ CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

En el momento de la evaluación, el/la alumno/a deberá demostrar que:

- Interpreta una orden de producción.
- Dispone y verifica en cantidad y calidad los elementos necesarios para el proceso de aparado, en base a la información presentada.
- Presenta y ajusta las piezas cortadas en función del modelo.
- Manipula correctamente los materiales, preservándolos de daños.
- Coloca referencias según puntos de contacto o elementos decorativos o funcionales del modelo.

- Adhesiva en forma precisa y homogénea.
- Une las piezas según las marcas de referencia.
- Coloca refuerzos y avíos (hebillas y otros) y ojales (realizando los perforados) en función de los requerimientos de la orden de trabajo y aplicando las técnicas de acuerdo al modelo.
- Verifica el aspecto estético y de terminación de las piezas unidas.
- Detecta fallas en el proceso, comunica y propone alternativas de resolución al problema.
- Limpia y ordena las herramientas y los equipos, dejándolas en adecuadas condiciones para su uso posterior.
- Dispone los residuos de manera conveniente.
- Aplica criterios de seguridad a lo largo del proceso de trabajo.

**■ CARGA HORARIA**

---

60 hs.

**■ REQUISITOS PREVIOS:**

---

Lecto-escritura y pensamiento lógico.



**■ INTRODUCCIÓN**

La importancia de este módulo radica en la necesidad de desarrollar competencias en el aparador referidas a la totalidad del proceso de producción incluyendo la regulación y calibración de las herramientas de trabajo, previniendo los riesgos vinculados con la manipulación de los componentes de las mismas que den cuenta de la relación entre la buena práctica y la calidad en la costura de las piezas ensambladas. La complejidad del módulo radica en las horas de práctica para lograr un buen desempeño laboral.

**■ OBJETIVO GENERAL**

Adquirir las capacidades para coser las piezas ensambladas teniendo en cuenta las normas de seguridad, regulando y/o calibrando las máquinas y herramientas de acuerdo a las especificaciones del modelo a realizar.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ❑ Adquirir técnica para regular y/o calibrar las máquinas en función al tipo de costura a realizar y de acuerdo al modelo.
- ❑ Conocer las maquinarias y recursos adecuados para cada situación y determinar el tipo de máquina a utilizar y herramientas verificando su calibración y regulación de acuerdo al tipo de costura a realizar.
- ❑ Conocer los procedimientos para verificar la calidad de las piezas cocidas y enunciar las fallas, defectos y anomalías.
- ❑ Interpretar las órdenes de trabajo, reconociendo las particularidades del vocabulario técnico.
- ❑ Conocer el proceso de trabajo referido a la presentación de las piezas unidas y realizar las costuras, respeto de la secuencia correspondiente y las especificaciones técnicas del modelo, costura de piezas y verificación de fallas.
- ❑ Conocer las técnicas para coser las piezas ensambladas según las especificaciones técnicas del producto, orden de trabajo y modelo, respetando las terminaciones estéticas.
- ❑ Realizar las secuencias del cosido según distintas técnicas aplicadas y los insumos.
- ❑ Formular hipótesis de falla y proponer soluciones con creatividad.
- ❑ Observar criterios de seguridad a lo largo del proceso de trabajo.
- ❑ Identificar los elementos anómalos que se presentan en cada fase del proceso y sus consecuencias en las subsiguientes.

- Realizar el mantenimiento preventivo de las máquinas, cumpliendo el programa correspondiente.
- Valorar el trabajo como una producción individual y colaborativa.
- Respetar los criterios de calidad exigidos.

## ■ CONTENIDOS

**Bloque I: Regular y calibrar las máquinas.** Mantenimiento y conservación de la maquinaria. Verificación de componentes. Elección de la máquina según la tarea a realizar. Formato y velocidad de distintos tipos de máquinas (máquina de cañón, máquina de poste de 1 y 2 agujas, máquina plana o recta, máquina zig-zag, máquina de rebajar, máquina trencilladora o de ribetear). Mecanismos de transporte del material. Seguridad y riesgos en el trabajo, elementos de protección personal. Prevención de accidentes. Comunicación de mal funcionamiento de máquinas y equipos.

**Bloque II: Costura de cortes.** Elección de aguja e hilo con relación al tipo de material y espesor. Agujas: medidas, tipos y usos. Hilos: medidas, tipos y usos. Tipos de costuras. Costuras dobles o simples, separaciones. Terminaciones de bordes. Cantidad de puntadas por unidad de medida. Interpretación de las especificaciones del proceso en la orden de producción. Análisis de problemas del proceso de aparado.

## ■ ACTIVIDADES

Actividades iniciales o de apertura:

- Indagación mediante el diálogo y sistematización de los saberes previos del proceso de aparado, del trabajo en equipo con el sector de cortado, de los problemas que se pueden presentar en el proceso en relación a las piezas y a la calidad del aparado.
- Recuperación mediante una charla de lo visto en el Módulo de Organización del Espacio de Trabajo y Recursos en relación con los conocimientos a adquirir en el presente módulo.

Actividades de desarrollo:

- Explicación de las características de las diferentes máquinas que intervienen en el proceso de aparado utilizando como recurso máquinas o imágenes de las mismas, presentes en revistas o folletos.
- Explicitación de los criterios de higiene y seguridad a tomar en cuenta y una lista de chequeo del espacio y las condiciones de trabajo.
- Presentación de imágenes de calzados, relacionando el tipo de costura con la máquina necesaria para llevar a cabo la tarea fundamentando la elección.
- Explicación de los nombres y operaciones técnicas de este módulo para continuar agregando al glosario abierto en el Módulo I.

- Explicitación de las competencias del rol para que, a través del diálogo, se reflexione sobre las habilidades y conocimientos ya adquiridos y los que individualmente presenten mayor dificultad.
- Planteo de ejemplos de situaciones problemáticas respecto a faltantes de piezas o defectos de costura.
- Invitación a los participantes a sentarse frente a las máquinas y reflexión sobre su propia práctica en cuestiones de seguridad, ergonomía e higiene.
- Presentación de distintas situaciones en las que el participante deba relacionarse con distintos interlocutores (pares, superiores) para señalar dificultades en el proceso anterior al armado como en el propio de su sector.

Actividades finales o de cierre:

- Dar ejemplos de una elección equivocada de agujas e hilos para que el participante pueda anticiparse a las consecuencias de la implementación de la acción.
- Realización de un cuadro con los criterios de exigencia en el control y mantenimiento de las máquinas.
- Presentación de imágenes de costuras y completar un cuadro donde el participante se formule preguntas, reconozca posibles errores y ofrezca alternativas o soluciones.
- Interpretación de una orden de producción y las secuencias del proceso de armado.

### ■ CRITERIOS DE EVALUACIÓN

---

- Determina el tipo de máquina a utilizar.
- Realiza su calibración y regulación de acuerdo al tipo de costura a efectuar.
- Mantiene, limpia y lubrica las partes móviles verificando los componentes.
- Informa en caso de mal funcionamiento de máquinas y equipos.
- Mantiene el orden y la limpieza en el lugar de trabajo, utiliza los elementos de protección personal en el proceso de trabajo.
- Dispone de manera conveniente los residuos producidos durante las tareas de mantenimiento.

### ■ CARGA HORARIA

---

72 hs.

### ■ REQUISITOS PREVIOS

---

Lecto-escritura y pensamiento lógico. Haber cursado el Módulo de Organización del Trabajo o haber participado en la charla recuperatoria del mismo previamente al desarrollo de este módulo.



### ■ INTRODUCCIÓN

El presente módulo tiene como objetivo el desarrollo de las capacidades de empleabilidad para planificar en relación con las necesidades y oportunidades laborales existentes, las potenciales estrategias de inserción laboral a desempeñar luego del egreso.

El módulo desarrolla información sobre las características del contexto laboral para el sector productivo que contempla las normativas vigentes y actividades de reconocimiento del perfil laboral personal. Luego de tales conocimientos se desarrollan estrategias para la búsqueda laboral.

### ■ OBJETIVO GENERAL

Adquirir las capacidades para planificar un proyecto de búsqueda laboral personal en función del reconocimiento del contexto socio productivo y del perfil laboral

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❑ Comprender la organización del sector, valorando su rol en el proceso productivo y las competencias laborales requeridas.
- ❑ Reconocer fortalezas y debilidades personales, generando estrategias para la mejora de sus condiciones de empleabilidad.
- ❑ Analizar las formas de inserción en la realidad laboral: como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia. En el primer caso, diferenciar las modalidades de contratación.
- ❑ Identificar los derechos y las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- ❑ Valorar y respetar las normas de seguridad como parte del buen desempeño laboral.
- ❑ Generar estrategias para abordar situaciones problemáticas en relación a la responsabilidad y compromiso, superación de los prejuicios, estereotipos o hábitos de carácter discriminatorio en el medio laboral.
- ❑ Conocer, analizar y producir herramientas para la búsqueda de empleo.
- ❑ Valorar la polivalencia y capacidad de adaptación humana y del equilibrio que debe existir entre el idealismo y el realismo en las aspiraciones laborales.

## ■ CONTENIDOS

**Bloque 1: El sector y el rol de aparador.** El mercado laboral. Cadena productiva del Sector. Características del rol. Demanda del rol en el contexto productivo. Roles y funciones de la planta funcional según el tipo de empresas.

**Bloque 2: Legislación y relaciones laborales.** Legislación laboral para el Sector de actividad. El contrato de Trabajo. El salario. El salario mínimo. Jornada de trabajo. Horas extraordinarias. Trabajo a destajo. Descansos y fiestas. Licencias, variaciones y permisos. Recesión del contrato. Itinerarios formativos profesionalizados. Condiciones de trabajo y daños profesionales. Factores de riesgo. Obligaciones del empresario y del trabajador.

**Bloque 3: La inserción laboral.** La selección de personal. Técnicas de búsqueda y de acceso al empleo. El currículum vitae, carta de presentación y entrevista de selección. Desarrollo de un proyecto personal de búsqueda laboral. El proyecto empresarial. Iniciativas para el trabajo por cuenta propia.

## ■ ACTIVIDADES

Entre las actividades previstas para este módulo estarán contempladas las siguientes:

Actividades iniciales o de apertura:

- Presentación de notas o noticias referidas al sector donde se plantee las demandas al sector para su lectura y análisis.
- Indagación, mediante un cuestionario, de los conocimientos previos sobre legislación laboral, derechos y obligaciones de los empleados y empleadores.

Actividades de desarrollo:

- Exposición, mediante herramientas gráficas, de las características del sector y los roles vigentes en el mismo, reflexionando sobre las limitaciones, posibilidades y optimización respecto a las tareas básicas presentadas.
- Recorrido de un espacio de trabajo para identificar y explicar el significado de símbolos estandarizados de uso cotidiano, analizando la necesidad de valorar y respetar las normas de seguridad e higiene. Se podrán analizar estadísticas y gráficos de accidentes laborales proporcionados por patronales o sindicatos.
- Presentación de copias de contratos de trabajo tipo o formas de contratación sistematizadas para su lectura comprensiva.
- Exposición, a través de herramientas gráficas, de las formas de contratación posibles en relación con la consecución de un empleo digno.
- Presentación de casos de selección de personal, identificando las necesidades de la empresa en cuanto a roles laborales y procedimientos de selección comúnmente utilizados según el tamaño de empresa.

- Desarrollo de un sistema de contactos privados, estatales, personales que permita la posterior búsqueda de empleo.
- Presentación de las pautas para el desarrollo de un currículum vitae, y una carta de presentación tipo en relación a una solicitud de empleo.
- Ofrecimiento de información para generar una guía de espacios laborales potenciales para la búsqueda laboral.

Actividades finales o de cierre:

- Desarrollo de un plan de búsqueda de empleo estableciendo metas, objetivos, acciones, tiempos y documentación a presentar.

### ■ CRITERIOS DE EVALUACIÓN

---

- Utiliza las fuentes básicas de la relación laboral (Constitución, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo) distinguiendo los derechos y las obligaciones que derivan de la relación y la norma aplicable a casos concretos.
- Reconoce instancias estatales de ayuda para la búsqueda de empleo como las Oficinas de Empleo en los municipios.
- Identifica los distintos tipos de contrato de trabajo, analizando sus requisitos y características.
- Interpreta los diversos conceptos que figuran en una nómina salarial.
- Analiza los distintos supuestos de suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Identifica y evalúa las capacidades, actitudes y conocimientos propios con valor profesionalizador, definiendo los intereses individuales y motivaciones.
- Conoce la oferta formativa complementaria y la demanda laboral referida a su campo profesional.
- Presenta un plan de búsqueda laboral desarrollando los instrumentos y reuniendo la documentación necesaria, de acuerdo con su perfil profesional.

### ■ CARGA HORARIA

---

8 hs.

### ■ REQUISITOS PREVIOS

---

Lecto-escritura y pensamiento lógico.

## ■ 15. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES INTEGRADAS A LAS ACCIONES DE FORMACIÓN

---

De modo complementario, para llevar a cabo la presente propuesta formativa, se sugieren algunas estrategias para que la misma no devenga en una intervención aislada en relación a la población destinataria, y que ésta se articule con la construcción de un proyecto ocupacional de los mismos/as; también es importante considerar mecanismos de apoyo que faciliten o garanticen el acceso y permanencia en la formación (habilitación de viáticos o traslados colectivos; habilitación de becas; vestimenta; refrigerio; en función de las necesidades planteadas); el monitoreo y la evaluación integral de las acciones.

Estrategias:

- ❑ Desarrollo de recursos gráficos y comunicativos para difundir cursos y ofertas de formación en el contexto socio productivo.
- ❑ Implementación de las acciones de orientación, como la charla previa para evitar la deserción referida a la falta de información sobre el trayecto formativo que iniciará y precisiones sobre los horarios, los profesores del grupo, las normas de organización interna.
- ❑ Articulación con los servicios de vinculación e inserción laboral u oficinas de empleo estatales a modo de promover las posibilidades de inserción laboral de los egresados.
- ❑ Información a los participantes sobre las posibilidades de generación de emprendimiento de Pymes.
- ❑ Sistematización y difusión, al interior de la institución, sobre las necesidades del contexto para informar a los alumnos.
- ❑ Gestión con organizaciones externas, el apoyo económico para viáticos en casos de desocupación cuyos datos sean constatables de la documentación o charla de orientación.
- ❑ Contemplar gastos para refrigerios.
- ❑ Contar con vestimentas adecuadas al trabajo a realizar siendo su uso rotativo por clases o tareas en la institución.
- ❑ Evaluación del curso por parte de los participantes a través de una encuesta para realizar las adaptaciones necesarias a la gestión institucional o a la currícula.



## BIBLIOGRAFIA

Catalano, A., Sladogna, M., Avolio de Cols, S.: Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas. BID CINTEFOR. Buenos Aires, 2004

CEFOTECA, Material de trabajo para desarrollo de cursos para operarios.

MTEySS Orientaciones para la elaboración de diseños curriculares basados en normas de competencia laboral. Material para especialistas curriculares y expertos en el rol de actividad