

2008

# Armador de calzado a mano

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 - Armador de calzado a mano | 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**



# Armador de calzado a mano

## Índice

### ■ 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 del **Armador a mano**, 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 **Armador a Mano** 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 armador a mano 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, validada e 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 los diagnósticos de la situación del sector a nivel nacional, realizados 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.



Dentro del sector, el rol del armador a mano no es abordado generalmente por las capacitaciones para la formación de recursos humanos. Esta ausencia tiene como resultado la escasez de mano de obra calificada y especializada.

Así, la reformulación de los cursos en el marco de la formación por competencias origina proyectos curriculares que abordan la misma a partir de los mapas funcionales desarrollados y acordados en el sector que determinan las capacidades que deberán tener los recursos humanos para el desempeño en distintos roles, como la ampliación de las funciones y elementos de competencia del rol Armador a mano, como las de gestión de la información, de la calidad, y de la productividad en condiciones de trabajo seguras.

### ■ 03. PERFIL PROFESIONAL

---

El Armador a Mano tiene a su cargo la preparación y disposición de los elementos, materiales, insumos y herramientas para realizar el proceso del armado, el centrado y armado de los cortes conforme a la orden de producción, ficha técnica del producto o muestra.

En caso de trabajar en relación de dependencia, las áreas ocupacionales son fábricas de calzados con armado incorporado y talleres de armado 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 el Módulo Organización del Trabajo y los recursos tiene una finalidad introductoria y compensatoria. El mismo es común a la formación de todos los perfiles relacionados con la fabricación del calzado y se articula con cada uno de los módulos específicos.

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

---

La formación profesional para el rol de Armador a mano, está dirigida a una población de adultos, tanto a quienes pretenden integrarse laboralmente al sector de actividad, como a trabajadores en servicio que, ejerciendo el rol de armador a mano 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
- Armador 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

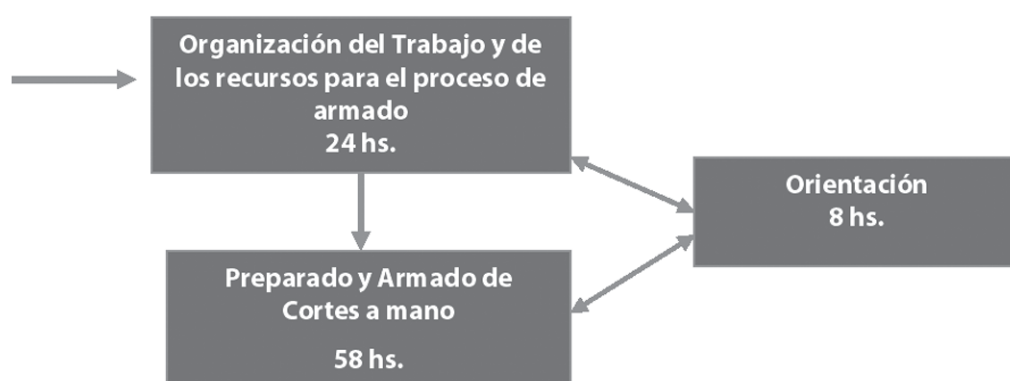
---

Adquirir las capacidades para armar manualmente cortes de acuerdo a lo establecido en la orden de producción, aplicando criterios de calidad y seguridad laboral.

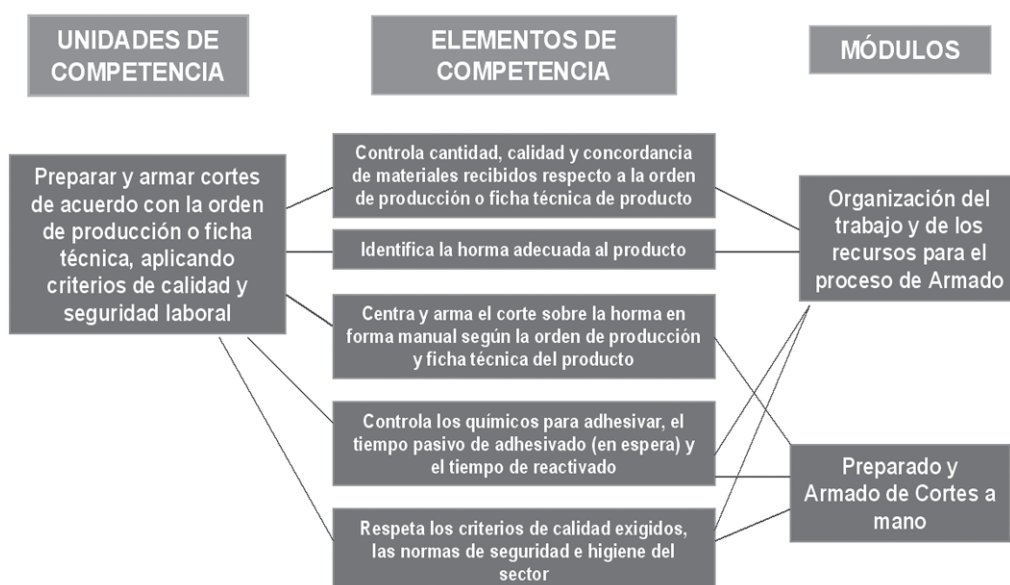
## ■ 08. ESTRUCTURA CURRICULAR

En el siguiente cuadro mostramos el recorrido del curso para quienes quieran insertarse en el sector como Armador a mano.

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.



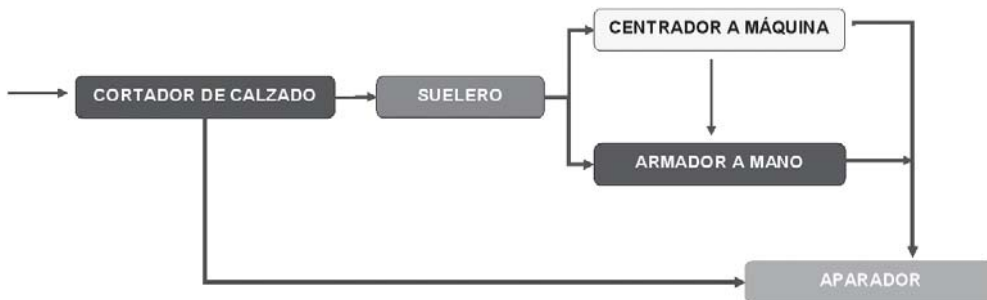
## ■ 09. DESCRIPCIÓN DEL ITINERARIO FORMATIVO

---

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 centrador 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

<b>MODULO N°</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>UNIDAD EN HORAS</b>
I	Organización del trabajo, de los recursos	24
II	Centrado y armado de cortes	58
III	Orientación Profesional	8
<b>Total de horas</b>		<b>90</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 permitirles 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, teniendo en cuenta que el trabajo del Armador a Mano se realiza sentado y ocasionalmente de pie y que las operaciones implican movimientos de fuerza, por lo que necesitará resistencia y fuerza motriz para el desempeño del rol.

## ■ 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: martillo, cuchilla, pinza, hormas, cortes aparados, componentes (plantillas, punteras, contrafuertes), semillas y adhesivos.
- ❑ Máquinas: horno acondicionador.
- ❑ Insumos necesarios. El desarrollo de las prácticas requiere para cada grupo de 4 participantes: 1 martillo, 1 cuchilla, 1 pinza, varias hormas, varios cortes aparados, y componentes (plantillas, punteras, contrafuertes), cantidad variada y suficiente de semillas, un tarro de adhesivo.

## ■ 14. DISEÑO DE LOS MÓDULOS

---

## ■ INTRODUCCIÓN

En este módulo se desarrollan los conocimientos y actividades referidas al inicio de la actividad del armado a mano. La misma inicia en la recepción e interpretación de la orden de producción en la que deberá identificar el proceso de armado especificado, preparando el material, las herramientas necesarias para el mismo, teniendo en cuenta las normas de seguridad e higiene del sector y los parámetros de calidad exigidos.

Para ello, es menester que los participantes cuenten con conocimientos básicos sobre los materiales que serán la base de su trabajo en relación con los tipos de calzado que produzcan.

## ■ OBJETIVO GENERAL

Adquirir las capacidades para planificar el espacio de trabajo en función de la organización del proceso de armado y la selección de herramientas e insumos de acuerdo a los requerimientos de la orden de producción.

## ■ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el proceso de trabajo, las potenciales técnicas y operaciones para el armado requeridos según los criterios establecidos en cada orden de trabajo.
- Controlar cantidad, calidad y concordancia de materiales recibidos respecto a la orden de producción o ficha técnica de producto.
- Conocer y seleccionar materiales e insumos según requerimientos técnicos del producto.
- Controlar la disponibilidad y estado de las herramientas aplicando criterios de calidad.
- Manipular los materiales preservándolo de roces y rasaduras.
- Resolver las contingencias que surjan en el proceso de preparación aplicando criterios y normas de seguridad e higiene del sector.
- Mantener el stock de componentes e insumos ordenados según artículo, forma, material, espesor etc.
- Comunicar la evaluación del estado del proceso a los superiores.

## ■ 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. Interpretación de órdenes de producción y la ficha técnica. Control de concordancia de

los materiales recibidos (tipo de material, color, espesor, forma, artículo). Control de calidad. Tipos de insumos y formas de utilización. Las hormas y sus características.

**Bloque II: Herramientas y recursos.** Herramientas de trabajo: características y usos (martillo, pinza, alicate, cuchilla, entre otras). Composición, propiedades y formas de conservación de los materiales e insumos a utilizar. Las relaciones personales entre pares y con superiores. Criterios para ordenar los materiales (numeración y lado).

**Bloque III: Seguridad, higiene y calidad.** Principios básicos de calidad. Informe técnico sobre Stock. Aplicación de criterios de seguridad laboral aplicados al proceso de trabajo: Utilización de elementos de seguridad personal, formas de manipulación segura. Preservación del producto. Orden y limpieza del espacio. Disposición de residuos.

## ■ ACTIVIDADES

Entre las actividades para este módulo estarán contempladas las siguientes:

Actividades iniciales o de apertura:

- Presentación del curso, del instructor y de 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.
- 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, especificando los nombres técnicos. como anticipación para mostrar las actividades del desarrollo del módulo.
- Exposición de un caso simulado para que los participantes identifiquen la importancia de la planificación de los procesos de trabajo.

Actividades de desarrollo:

- Exposición de un caso simulado proponiendo a los participantes que identifiquen y describan los patrones organizacionales vigentes en al actividad, las innovaciones, optimización de la calidad de servicios (es muy útil aquí armar una ficha con indicadores a observar).
- Presentación mediante una herramienta gráfica (Power Point, filminas), la explicación de modo general de las operaciones que implican el proceso de armado a mano en la que se inserta el módulo de organización del trabajo y de los recursos para que los participantes puedan encontrar el sentido del aprendizaje.
- Generación de un ejercicio de simulación de la preparación del espacio de trabajo en el que se plantee un problema cotidiano en el desempeño de la actividad, para identificar qué criterios de seguridad deberá tener en cuenta el armador a mano (hacer énfasis en la parte del proceso donde utilizan semillas).
- Presentación de un cuadro de doble entrada en el cual se puedan sintetizar las

características que debería tener el lugar de trabajo y las posiciones ergonómicas recuperando y comparando con lo relevado en las actividades de apertura (ficha) tanto si se pudiera haber realizado una visita o con las explicaciones del instructor sobre los casos de malas prácticas.

- Exhibición de tipos de calzado utilizando recursos como fotos, folletos, revistas identificando su estructura, los nombres técnicos, los materiales.
- Fundamentación del descarte de material defectuoso u hormas en mal estado.
- Presentación de órdenes de producción vigentes en las empresas para interpretar el vocabulario, explicándolas verbalmente y diagramando la secuencia de organización del trabajo.
- Armado de listas de cotejo para que los participantes completen, siguiendo la explicación sobre control de calidad con una para su realización (control de estado de hormas, piezas aparadas).
- Presentación de distintas hormas para que el participante pueda identificar por su nombre y características, comparándolas entre sí, identificando las diferencias y definiendo qué sucedería al utilizar una horma equivocada en el armado a mano.
- Explicación de los nombres técnicos particulares del rol profesional proponiendo su integración al glosario.
- Planteo de un caso en el que se reciban faltantes o materiales defectuosos para favorecer la argumentación ante superiores.

Actividades de cierre:

- Presentación de una orden de trabajo, piezas aparadas y distintas hormas para que el participante pueda:
  - identificar los recursos y materiales que deberá preparar
  - verificar la concordancia de los cortes y hormas.
  - planificar el proceso de trabajo guardando las normas de higiene y seguridad.
- Utilización de secuencias de imágenes, para que el participante deba identificar cuál es el criterio que se ha seguido para ordenar los cortes y hormas.
- Presentación de piezas cortadas y aparadas con defectos (corte y pieza de forro de igual largo) para que el participante pueda reconocer las irregularidades y formule soluciones.

### ■ CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

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

- Interpreta una orden de producción.
- Dispone en cantidad y calidad los elementos necesarios para el proceso de armado a mano, en base a la información presentada.
- Controla la calidad y el estado de las hormas.
- Ordenan los cortes, hormas y componentes según numeración y lado.

- Indica la forma correcta para acondicionar herramientas (martillo, pinza, alicate, cuchilla).
- Explica y fundamenta las formas de disposición de los elementos en la mesa de trabajo así como las formas de prevención de daños y lesiones aplicadas en la manipulación de las herramientas.
- Aplica criterios de seguridad a lo largo del proceso de trabajo.
- Controla la concordancia entre la cantidad de los cortes aparados recibidos en función de la cantidad de hormas con la orden de producción.
- Controla la calidad de los cortes aparados recibidos y manipula correctamente los materiales preservando a los mismos.
- Selecciona insumos y componentes según características del producto.

### ■ CARGA HORARIA

---

24 hs.

### ■ REQUISITOS PREVIOS

---

Lecto-escritura y pensamiento lógico.



### ■ INTRODUCCIÓN

En este módulo se desarrollarán las técnicas necesarias para que los participantes puedan practicar y conocer los fundamentos del desempeño profesional del proceso de armado a mano.

Se atenderá al desarrollo de capacidades de organización y planificación atendiendo a la optimización del uso de la materia prima, el correcto uso de las herramientas, la detección de anomalías y la propuesta de alternativas para la utilización de material de descarte.

De modo transversal, se desarrollarán los contenidos específicos sobre seguridad e higiene relativos al mantenimiento del espacio de trabajo y metodologías de utilización de las herramientas y materiales de trabajo.

### ■ OBJETIVO GENERAL

Adquirir las capacidades para planificar la tarea de preparación y armado de cortes de acuerdo con la orden de producción o ficha técnica, aplicando criterios de calidad y seguridad laboral.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❑ Exponer las técnicas utilizadas para la preparación de los cortes para el armado manual, a partir de las diferentes posibilidades de orden de producción o ficha técnicas.
- ❑ Demostrar y exponer los criterios para centrar y armar los cortes sobre la horma en forma manual según la orden de producción y ficha técnica del producto, atendiendo a los criterios de calidad relativos a la manipulación de los materiales, preservándolo de roces y rasgaduras.
- ❑ Proponer una actividad, en parejas, en la cual un integrante desarrolle una práctica de centrado y armado a mano, mientras que su compañero evalúa la tarea a partir de una ficha de evaluación que consta en el material didáctico. La actividad se repite y los participantes intercambian sus roles.
- ❑ Presentar un caso y demostrarlo, en el que se evalúe la necesidad de colocar las piezas de refuerzo según requerimientos técnicos y se presenten las técnicas requeridas para lograrlo.
- ❑ Demostrar y sintetizar gráficamente los procedimientos para realizar pegado y recortes con precisión y prolijidad, sujetando las aplicaciones según cada modelo.
- ❑ Exponer, mediante un medio gráfico, los criterios de calidad de producción y productividad exigidos en el desempeño del rol, en el mercado laboral.

- ❑ Identificar los elementos anómalos que se presentan en cada fase del proceso y sus consecuencias en las subsiguientes.

## ■ CONTENIDOS

**Bloque I: Preparado de horma y corte aparado.** Plantillado de horma. Colocación de puntera y contrafuerte. Preparación del corte (sujeción de ojalillera, pegado del forro). Criterios de calidad y productividad esperados en el mercado laboral.

**Bloque II: Armado sobre horma.** Acondicionamiento de cortes. Precauciones con la temperatura y humedad. Centrado y ajuste sobre horma con la utilización de semi-llas. Adhesivado y pegado de márgenes. Criterios de calidad y productividad esperados en el mercado laboral.

**Bloque II: Seguridad e higiene.** Criterios de seguridad laboral propia y de terceros aplicados al proceso de trabajo. Prevención de accidentes. Primeros auxilios.

## ■ ACTIVIDADES

Actividades iniciales o de apertura:

- ❑ Planteo de las funciones tradicionales del armador a mano y explicitación de las competencias requeridas por el rol de actividad según el espacio físico de desempeño.
- ❑ Presentación de un caso típico de desempeño laboral donde se deban reconocer las situaciones deficientes y eficientes en el proceso de trabajo, para que posteriormente los participantes sinteticen sus percepciones sobre los criterios de calidad y evaluación de la productividad, como por ejemplo: qué decisiones tomar si al estirar el corte sobre la horma se rompe el material.

Actividades de desarrollo:

- ❑ Presentación de cortes aparados e invitación al participante a iniciar el proceso de armado sobre la horma según criterios de calidad preestablecidos, de acuerdo con la orden de producción, ficha técnica o muestra.
- ❑ Exhibición de un caso en el que las piezas aparadas no hayan sido sujetadas correctamente antes del armado a mano y el proceso haya resultado defectuoso, para que el participante identifique errores y describa los cuidados previos y los momentos oportunos del proceso para realizarlos.
- ❑ Exposición de ejemplos de situaciones problemáticas referidas al proceso de adhesivado y la calidad.
- ❑ Presentación de situaciones que permitan visualizar y analizar prácticas correctas e incorrectas en el proceso de armado a mano, utilizando imágenes, o simulando

un caso real.

- Sobresaltar los cuidados personales en las operaciones de semillado, identificando problemas reales de la práctica del oficio.
- Presentación de piezas y ejercicios de simulación del proceso de humectación y activación de piezas aparadas para que los participantes reconozcan las condiciones de higiene y seguridad utilizadas y las dificultades en su uso.
- Presentación de una guía de análisis para que los participantes identifiquen aquellas competencias necesarias para desempeñar la tarea que resulten con mayor dificultad.

Actividades finales o de cierre:

- Presentación de una orden de producción para que el participante, integrando los conocimientos y habilidades adquiridas en el primer módulo, organice el trabajo y realice un proceso de armado.
- Presentación de un caso real mal armado, en el que el participante identifique qué fallas evidencia el mismo y a qué parte del proceso de armado hace referencia y cuál es el proceso correcto a desarrollar.

### ■ CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Evalúa distintos tipos de anomalías en el proceso de armado y propone posible soluciones.
- Coloca la puntera y contrafuerte según requerimientos técnicos y criterios de calidad.
- Sujeta el corte según corresponda (cordones, hebillas, entre otras).
- Centra la plantilla correctamente.
- Aplica el adhesivo en márgenes de armado y se evidencian cortes limpios.
- Ajusta el corte a la horma correctamente y lo centra respetando la altura de talón estandarizada, según modelo.
- Utiliza los elementos de seguridad.
- Manipula las herramientas, moldes y material teniendo en cuenta las normas de preservación y seguridad.
- 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**

---

58 hs.

**■ REQUISITOS PREVIOS**

---

Lecto-escritura y pensamiento lógico. Haber cursado el Módulo de Organización del Trabajo y de los Recursos 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, este-reotipos o hábitos de carácter discriminatorio en el medio laboral.
- ❑ Conocer, analizar y producir herramientas para la búsqueda de empleo.
- ❑ Valoración de 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 Armador.** El mercado laboral. Cadena productiva del Sector. Características del rol. Demanda del rol en el contexto productivo. Roles y fun-

ciones 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 respetando 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.
- ❑ Contacto periódico con los participantes que ya han cursado en la institución para monitorear el plan de acción realizado durante las horas del Módulo de Orientación, realizar el seguimiento de su desempeño laboral como devolución de la pertinencia del curso, para volver a ofrecerles cursos en el marco de la capacitación permanente.



## 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