



Consejo Federal de Educación

**Resolución CFE N° 344/18**

**Anexo I**

## **Dispositivo de acreditación y certificación de saberes socio-laborales en la ETP**

26



Consejo Federal de Educación

**Resolución CFE N° 344/18**

**Anexo I**

## **1. Presentación**

El reconocimiento y la acreditación de los saberes de la experiencia socio-laboral de las personas por parte del sistema educativo expresa uno de los desafíos más importantes de las políticas públicas relacionadas con la formación técnica profesional en nuestros días.

La noción de acreditación refiere a un proceso pedagógico que da cuenta de lo que los sujetos saben para hacer lo que hacen, para luego poner en diálogo estos saberes con los que el propio sistema educativo transmite y certifica, o sea, avanzar en la construcción de una metodología que permita reconocer y validar en el sistema educativo los diferentes saberes que se adquieren por la experiencia laboral.

La importancia de este proceso se basa a cuatro razones fundamentales. En primer lugar, implica la posibilidad de dar respuesta a un grupo importante de los trabajadores/as que se han formado en la experiencia profesional y no cuentan con una acreditación oficial de la misma. Ante esta necesidad, el INET plantea el desarrollo de una línea de trabajo que, a partir de la acreditación y certificación de estos procesos de aprendizaje, contribuya a robustecer los trayectos formativos de los trabajadores ocupados y desocupados.

Al respecto, es oportuno destacar la existencia de diversos sectores de la población que requieren reconocimiento. Según datos del SITEAL (2014) en base a la EPH del INDEC, el 36.7% de los jóvenes entre 18 y 24 no completaron sus estudios y son económicamente activos. Asimismo, el 15.6% de los jóvenes de la misma franja etaria no estudia y son económicamente inactivos. Estas cifras indican la vacancia de instancias de reconocimiento y acreditación que favorezcan la reinserción de estos grupos en trayectos de formación técnico profesional.

En segundo lugar, el desarrollo de dispositivos de acreditación y certificación de saberes socio-laborales contribuye a mejorar la oferta de las instituciones de formación técnico profesional. Estos se convierten en espacios de interacción entre los actores que configuran el contexto socio productivo, los instructores y directivos de las instituciones de ETP. En este sentido, el desarrollo de una instancia de estas características incrementa la capacidad de estructurar la oferta de las instituciones de ETP conforme a los requerimientos tecnológicos de las organizaciones en cada sector de actividad.

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

En tercer lugar, los dispositivos de acreditación y reconocimiento de saberes sociolaborales inciden en las posibilidades de inserción de las personas en el mundo del trabajo. Los trabajadores que participen de estas instancias, tienen la posibilidad de acreditar procesos formativos a través de una certificación oficial y esto facilita su inserción en el mercado de trabajo, o bien su movilidad socio laboral ascendente, así como su reingreso a procesos formativos de ETP para mejorar sus niveles de cualificación.

Por último, las acciones pedagógicas de acreditación y certificación impactan en el desarrollo de las actividades productivas. Sobre este aspecto, existen múltiples saberes prácticos aprendidos a lo largo de la vida de los/as trabajadores/as y actores sociales en general. Estos conforman una experiencia social que fortalecida a través de procesos de reconocimiento centrados en el diálogo sistematizado y formalizado entre los actores que participan del proceso -trabajadores, estudiantes, tutores, instructores/docentes y evaluadores- puede traducirse en aportes sustantivos para incentivar procesos de recuperación económica y social.

Desde esta visión, la acreditación remite a un proceso de reconocimiento y validación de los aprendizajes, así como a su certificación en el sistema educativo, independientemente de que hayan sido adquiridos en un ámbito de aprendizaje formal inconcluso, no formal o informal.

Se trata de identificar, reconocer, validar y certificar oficialmente que una persona ha adquirido determinados aprendizajes dentro o fuera de los circuitos convencionales de formación, para hacerla acreedora de un certificado oficial de un saber general o de parte del mismo por parte del sistema educativo.

A través de esta acción educativa, se busca facilitar un proceso pedagógico de construcción, valoración y fortalecimiento de la identidad personal y social de los trabajadores ocupados o desocupados, quienes pueden desarrollarse tanto en economía formal como en la denominada "economía popular", creando instancias de reconocimiento a partir de sus aspiraciones y demandas, de sus saberes y valores, de las formas que los han construido, apropiado, transmitido, y de su articulación con los aprendizajes desarrollados por el sistema formativo.

En este marco, la propuesta que expresa este documento tiene como propósito principal establecer y definir una serie de criterios y procedimientos para el desarrollo de un

26



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

dispositivo de acreditación y certificación de saberes socio-laborales que reconozca desde la formación profesional y la educación técnica superior los procesos de aprendizaje de carácter experiencial desarrollados en el mundo del trabajo.

Este documento está organizado en ocho apartados, el primero da cuenta de una presentación del campo del problema y el sentido de la propuesta. Un segundo punto describe las transformaciones en el mundo del trabajo que se vienen desplegando desde fines de la década del 90 a partir de los procesos de innovación tecnológica y organizacional que afectaron a las empresas más dinámicas de nuestra estructura económica. Asimismo, se enuncian los cambios que afectaron a las actividades que configuran el espacio socio-productivo denominado "economía popular".

Como cierre de este apartado se analizan las nuevas funciones laborales emergentes de estos cambios, cuyas características resultan claves para encarar procesos de acreditación y certificación de saberes socio-laborales, así como su aporte al desarrollo curricular.

El tercer punto desarrolla los argumentos para establecer la centralidad de los marcos de referencia reconocidos y validados por el Consejo Federal de Educación (CFE) como referenciales de evaluación de las distintas capacidades contempladas en los trayectos de formación profesional, o bien, en las tecnicaturas superiores no universitarias. El cuarto punto enuncia el marco normativo que afecta y se relaciona con la acreditación y la certificación. El quinto apartado describe los objetivos de la acreditación y certificación de saberes, la operatoria del mismo, el rol del INET y las jurisdicciones en las instancias relacionadas con la creación e implementación del dispositivo. Los puntos seis, siete y ocho a la acreditación propiamente dicha, la metodología y el diseño de la experiencia piloto.

En la segunda parte del documento, desde el punto seis al ocho, se incluyen los aspectos referidos a la implementación de la experiencia piloto.

## 2. Las transformaciones en el mundo del trabajo y su impacto en la ETP

En los últimos años, los procesos de acreditación y certificación de saberes experienciales adquirieron una particular relevancia en virtud de las transformaciones que afectaron a la estructura socioeconómica. En el sector formal de la economía, los

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

procesos de innovación tecnológica y organizacional que atravesaron a las actividades industriales y de servicios en las últimas décadas obligaron a las empresas a desplegar dispositivos de aprendizaje que estructuraron el desarrollo de las capacidades necesarias para ejercer diversas ocupaciones u oficios.

Esta situación, entendida como respuesta a la crisis del modelo organizacional fordista - taylorista e iniciada a mediados de la década del 70, luego de una serie de intentos que buscaban hibridar el viejo paradigma con el toyotismo, en década del 90 generó la emergencia de nuevos patrones productivos que redefinieron la profesionalidad exigida a los trabajadores. Los nuevos principios cuestionaron fuertemente la división social y técnica del trabajo propuesta por el taylorismo, así como sus consecuencias en el desarrollo profesional de los recursos humanos, en la productividad y en la calidad de sus desempeños. En esta nueva realidad, se les impone a los trabajadores un nuevo marco de demandas que repercuten en el desarrollo de capacidades de aprendizaje, de responsabilidad, y de autonomía.

Por otra parte, se incorporan en los puestos operativos funciones productivas relativas a la gestión y a la capacidad de los/las trabajadores/as y de las organizaciones para enfrentar procesos de aprendizaje continuos. Este contexto centrado en la innovación constante de la tecnología, de los procesos de organización y de los productos altera a su vez el vínculo entre el mundo del trabajo y el sistema educativo. En este período algunas empresas se convirtieron en verdaderos espacios de aprendizaje y de desarrollo de capacidades cuyos alcances se mantenían ajenos a los dispositivos de enseñanza - aprendizaje que estructuraban los distintos niveles de educación técnico profesional.

Para afrontar este proceso, las organizaciones sindicales implementaron diversas estrategias para robustecer sus acciones de formación profesional. La más frecuente consistió en articular convenios con las jurisdicciones educativas para gestionar conjuntamente Centros de FP. A partir de esta modalidad, los sindicatos lograron estructurar una oferta formativa de calidad dirigida tanto a sus afiliados, como a los trabajadores desocupados que podían acceder gratuitamente a los cursos.

En nuestro país, el ordenamiento de los diversos sistemas de educación técnico profesional y su adecuación a los distintos contextos socio-productivos fue un proceso relativamente reciente cuyo punto de inflexión fue la sanción de la Ley de ETP N° 26.058 en el año 2005. A partir de este momento, comenzaron a desplegarse en distintos

26



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

ámbitos de políticas públicas relacionados con la formación de los trabajadores un proceso de reformulación de diseños curriculares, contenidos científicos y tecnológicos, y las formas de evaluación de los distintos trayectos formativos.

Las transformaciones que afectaron a las actividades más dinámicas de la economía también alteraron a varios segmentos de la trama de relaciones que configura el espacio socio-productivo que se conoce como "economía informal". Las unidades productivas que se despliegan en este espacio, también están sometidas a exigencias de competitividad y productividad, por lo que vienen experimentando un proceso de complejización que se traduce en nuevos requerimientos calificacionales para las diversas ocupaciones de este sector.

Asimismo, en los últimos años se desplegaron una serie de políticas públicas provenientes de los ámbitos educativos, de trabajo o de desarrollo social tendientes a formalizar las actividades productivas que se desarrollaban en este sector económico. Así, los diversos programas desplegados por diferentes instituciones públicas incentivan la modernización de los procesos tecnológicos y organizacionales de las unidades productivas de la economía popular a partir de la asistencia técnica y el financiamiento para vincularlas a las cadenas socio-productivas de los sectores más dinámicos de la economía.

Por otra parte, estos organismos generaron una batería de dispositivos de inclusión social de las personas que se desempeñan laboralmente en esta trama de actividades. A partir de que se convierte en objeto diferenciado de las políticas públicas y los actores que la conforman adquieren mayor visibilidad, la literatura académica comenzó a denominar a este espacio socio-productivo como "economía popular". Las actividades de carácter artesanal, de producción de bienes y servicios y de comercialización desarrolladas en ella atraviesan también procesos de reconversión y de innovación de una relevancia equiparable a los procesos desplegados en la economía formal.

A continuación, se describen algunas de las funciones operativas en las que más típicamente se desempeñan los trabajadores en empresas industriales, de comercio y de servicios en general. Las mismas expresan las transformaciones recientes del entorno socio-productivo de nuestro país y su consideración resulta clave tanto para los procesos de desarrollo curricular como para las instancias de acreditación y certificación de saberes propuesta.

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

En una primera aproximación a las funciones operativas, se mostrará el tipo de capacidades que en ellas se movilizan y el nivel de complejidad que pueden presentar según el rol laboral ejercido por la persona. Ambos aspectos -el tipo de capacidad y el nivel de complejidad que debe alcanzar su desarrollo- deberán ser analizados en el momento de diseñar el módulo formativo o bien los instrumentos de evaluación para el reconocimiento de saberes socio-laborales.

#### *Funciones de gestión:*

Estructuran las actividades laborales relacionadas con la capacidad de el/la trabajador/a para administrar y asignar recursos materiales, humanos, tecnológicos o económicos con el fin de ejercer un control más eficiente sobre su proceso de trabajo, se apunta a movilizar capacidades de gestión. Las capacidades de gestión suelen tener diferentes niveles de alcance. Pueden referirse, por ejemplo, a la previsión, al control y a la administración de los recursos que el/la trabajador/a desarrolla en su espacio acotado de trabajo con el fin de conducir los eventos rutinarios y no rutinarios capaces de generar situaciones de disfunción, de error o de caos.

#### *Funciones relativas a la organización técnico-productiva de los procesos de trabajo:*

El ejercicio de determinado rol laboral demanda no sólo las capacidades relativas a la ejecución directa del trabajo. Requiere, además, el desarrollo de capacidades tan diversas como lo son las que se refieren a la organización y a la preparación de los procesos de trabajo en términos de acceder a determinada información (identificación de manuales de sistemas; identificación de recetas; identificación de software; lectura de órdenes de trabajo, de planos, de diagramas, de fórmulas, entre otras) y la revisión de las condiciones de funcionamiento y de regulación de los equipos o herramientas, la organización y la disponibilidad de los dispositivos de seguridad, de higiene y de prevención, la preparación y la disposición de las materias primas, materiales e insumos a utilizar, la organización y la distribución de responsabilidades en el equipo de trabajo.

#### *Funciones relativas a la innovación o la creatividad:*

Cuando un desempeño laboral requiere que el/la trabajador/a actúe en funciones de innovación de procesos o de productos, está apelando a la creatividad de el/la trabajador/a, a su capacidad de crear situaciones nuevas, procesos nuevos, productos

L6



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

nuevos. Existe una fuerte demanda de estas funciones en la gastronomía, en los roles de chef, de cocineros/as, de maestros/as pasteleros/as.

Asimismo, en la confección, en el diseño gráfico, en el sector de servicios de peluquería y de belleza. En diversos roles laborales el requerimiento para participar activamente en la creación de nuevos productos, nuevos servicios o nuevos procesos, es muy alto en las nuevas formas de organizar el trabajo. En otras, la innovación se circunscribe a la necesidad de ajustarse a las rutinas y a definiciones de procesos y de productos que se derivan de las áreas técnicas de las empresas.

Los sistemas de mejora continua y los círculos de calidad representan metodologías de movilización de este tipo de capacidades, las cuales están presentes en los/as trabajadores/as pero han sido subutilizadas por la organización del trabajo tradicional. Resulta importante reparar en que estos tipos de capacidades, son en la actualidad muy requeridos y constituyen dimensiones a desarrollar y a incentivar en los/as trabajadores/as como capacidades de base que se activan en la resolución de problemas.

### 3. Los Marcos de Referencia como punto de partida

Los marcos de referencia definen el conjunto de los criterios básicos y estándares que caracterizan los aspectos relevantes a ser considerados en el proceso de homologación de los títulos o certificados en los distintos niveles de la formación profesional, en la formación técnica superior y en la formación continua. Asimismo constituyen un modelo sumamente pertinente a la hora de diseñar y poner en obra los dispositivos relacionados con un programa de acreditación y certificación de aprendizajes provenientes de la experiencia laboral, al permitir que se infieran de ellos las capacidades potenciales que debe reunir un/a trabajador/a, marcos de referencia pueden dar cuenta tanto de los saberes técnico-profesionales como de los actitudinales o socioemocionales que requiere el ejercicio de una determinada función productiva.

Los marcos de referencia describen el alcance y la complejidad de los desempeños esperados y la forma en que se detectan las mejores prácticas que debe reunir una persona cuando ejerce un rol laboral específico. Se han construido y consensado en

L6



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

un espacio de diálogo social entre los actores que integran el mundo del trabajo y el sistema educativo.

El supuesto que subyace a la definición de marcos de referencia es que los procesos de trabajo no sólo expresan el dominio de técnicas y procedimientos sino, fundamentalmente, la puesta en acción de procesos reflexivos sumamente complejos que orientan las decisiones y las intervenciones que los estudiantes pondrán en juego cuando les toque expresarse en el mundo del trabajo. Estos procesos reflexivos constituyen el núcleo de las capacidades profesionales. Estas se desarrollan a través de las diversas oportunidades de aprendizaje que nos da el mundo de la vida (vida social, vida escolar, vida comunitaria, vida laboral). En la experiencia social, las capacidades se manifiestan sin un plan previo; constituyen oportunidades de aprendizaje que van a ser reorganizadas y re-significadas por el propio sujeto en forma espontánea y sin programación.

En este marco, la formación profesional ofrece una oportunidad de aprendizaje estructurada, en la cual se programa conscientemente el desarrollo de las capacidades que permitirán dar sustento, a los conocimientos que la generan, a las habilidades y a las destrezas puestas en acción, a la forma singular de abordar un hecho determinado o una situación problemática mediante la búsqueda de la forma de plantear la resolución de los problemas o de anticiparse a los diferentes escenarios posibles.

Los marcos de referencia describen las funciones en las que debe actuar el/la trabajador/a, las capacidades relacionadas a esas funciones y los contenidos formativos necesarios para el desarrollo de tales capacidades. Las funciones en las que el/la trabajador/a actúa, remiten a un conjunto de actividades y a tipos de acción o de intervención que permiten inferir las capacidades movilizadas. Estas capacidades, al ser contextualizadas en determinado proceso de trabajo, se refieren a un conjunto de conocimientos, de técnicas, de procedimientos y de criterios de acción que de manera recíproca las expresa y construye.

La identificación de las capacidades a evaluar en un proceso de acreditación y certificación permitirá problematizar los contenidos del aprendizaje, determinar las características y las especializaciones de los/as instructores que actuarán en el espacio formativo, establecer el tipo de materiales curriculares que servirán de apoyo, definir el carácter de las evaluaciones a realizar sobre los desempeños esperados y reconocer

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

las cualidades del equipamiento que requiere la formación. De esta manera, los marcos de referencia se constituyen en una herramienta indispensable para la creación de un dispositivo de acreditación y certificación de saberes experienciales.

Frente a esta realidad que expresan tanto los sectores más dinámicos de la economía como las actividades productivas que configuran la economía popular, las nuevas tendencias refuerzan la necesidad de reconocer y acreditar los saberes profesionales adquiridos en el mundo del trabajo y de la vida para facilitar el ingreso de las personas formadas en la experiencia a alguno de los trayectos de formación profesional o bien de educación técnica superior.

#### 4. Marco normativo

En la elaboración de este documento se consideraron un conjunto de regulaciones que son parte de la normativa vigente que configura y estructura el sistema de ETP como modalidad educativa. Esta selección delinea el marco regulatorio de contexto, siendo a la vez una de las fuentes en la construcción de los lineamientos y criterios para la elaboración de diseños curriculares de la FP. La normativa seleccionada es la siguiente:

*Ley de Educación Nacional N° 26.206:*

Cap. IX, art. 46 y 48, inc. g): que establece el otorgamiento de certificaciones parciales y la acreditación de saberes adquiridos a través de la experiencia laboral, que permita comprender el conjunto de saberes en que se basan las capacidades de producir y reproducir la vida por parte de los miembros de la sociedad.

*Ley de Educación Técnico Profesional (LETP) N° 26.058 /2005;* expresa entre sus fines y objetivos:

Art. 6, inc. e): favorecer el reconocimiento y certificación de saberes y capacidades, así como la reinserción voluntaria en la educación formal y la prosecución de estudios regulares en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo.

A su vez, la LETP define a la Formación Profesional como ámbito específico de la Modalidad de Educación Técnico Profesional.

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

Art. 40, de igualdad de oportunidades, inc. ii) ... "se ejecutará una línea de acción para promover la incorporación de las mujeres como alumnas de la educación técnico profesional en sus distintas modalidades, impulsando campañas de comunicación...y toda otra acción que se considere necesaria para la expansión de las oportunidades educativas de las mujeres en relación a la educación técnico profesional".

- *Resolución N° 261/06 CFE*, que define el proceso de homologación y marcos de referencia de títulos y certificaciones de Educación Técnico Profesional.
- *Resolución N° 13/07 CFE*, que clasifica y ordena los tipos de títulos y certificados de la Educación Técnico Profesional.
- *Resolución N° 91/09 CFE*, que define los lineamientos y criterios para la inclusión de títulos técnicos de nivel secundario y de nivel superior y certificados de Formación Profesional en el proceso de homologación y establece la nómina de títulos técnicos y certificados de Formación Profesional sujetos a procesos de homologación.
- *Resolución N° 115/10 CFE*, que establece los lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular correspondiente al ámbito de la Formación Profesional.

*Resolución N° 295/16 CFE*, que establece los criterios para la organización institucional y lineamientos para la organización de la oferta formativa para la educación técnico profesional de nivel superior.

*Resolución N° 250/15 CFE*, que aprueba los entornos formativos para los marcos de referencia definidos en la misma resolución y demás Res. del CFE que aprueban marcos de referencia para el proceso de homologación de certificados de FP inicial: N° 25/07; N° 48/08; N° 108/10; N° 130/11; N° 149/11; N° 150/11; N° 158/11; N° 178/12.

### 5. Funciones del INET en el proceso de acreditación, objetivos y destinatarios

El INET, de común acuerdo con las jurisdicciones en las instancias federales, asume la responsabilidad de formular el diseño de un dispositivo de acreditación y certificación de saberes socio-laborales para la educación técnico profesional, específicamente en la formación profesional y las tecnicaturas superiores.

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

Pondrá a disposición de las jurisdicciones un conjunto de herramientas e instrumentos que permitirán el desarrollo del proceso de acreditación y certificación en cada institución involucrada de las provincias que decidan su implementación.

Este dispositivo se propone:

- Acreditar los saberes socio-laborales de los trabajadores en pos de facilitar su inserción en los trayectos de Formación Profesional o bien en carreras Técnicas Superiores.
- Facilitar el acceso de los trabajadores desocupados u ocupados a los trayectos y/o carreras de ETP.
- Incentivar la adecuación de la oferta de ETP a las necesidades formativas de los sujetos y las demandas calificacionales del mundo de la producción.
- Generar insumos vinculados al desarrollo de mecanismos de actualización permanente de las familias profesionales y los marcos de referencia.
- Propiciar sinergias entre las IETP, los actores del mundo del trabajo y las Autoridades Educativas Jurisdiccionales.
- Facilitar la inserción laboral de los trabajadores desocupados, así como su movilidad social ascendente.

Estará dirigido a los siguientes destinatarios: trabajadores ocupados o desocupados mayores de 18 años que quieran iniciar o continuar sus trayectorias formativas en los trayectos de FP y o Tecnicaturas Superiores.

Para ello, el INET acompañará el diseño y realización de experiencias piloto con las jurisdicciones, a los efectos de estructurar una metodología, con la secuencia de sus fases, etapas y momentos específicos del proceso mismo de acreditación y certificación, en las provincias que ya cuentan con diseños curriculares de Trayectos de FP homologados según los marcos de referencia aprobados por el CFE.

A su vez, definirá -de común acuerdo con las jurisdicciones- en cuales se desarrollarán las experiencias piloto, así como la selección de los sectores productivos en los que focalizarán las acciones de acreditación y certificación, en función de las necesidades de los contextos socio productivos locales. El resultado de la fase experimental piloto

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

contribuirá a definir los criterios y los procedimientos referidos a la implementación del proceso de acreditación y certificación en el nivel micro del sistema de FP.

Además, se requiere avanzar con los Referentes de las Jurisdicciones Educativas los marcos de referencia de cada sector habilitados para acreditar y certificar saberes, así como seleccionar las IETP que participarán en la primera etapa de implementación de este dispositivo. Capacitar a los tutores, instructores, directores y evaluadores, así como al personal administrativo afectado a la experiencia piloto y diseñar los instrumentos relacionados con la implementación de la experiencia piloto: guía de entrevista sociolaboral, instrumentos de evaluación, módulos de formación complementaria y demás instrumentos específicos.

#### 6. El proceso de acreditación

Las transformaciones científico-técnicas plantean nuevos desafíos y requieren potenciar las capacidades de los sujetos de apropiarse de ellas; en cuyo escenario, la fragmentación del conocimiento, la división entre disciplinas como compartimentos estancos, ignorando el contexto global en el cual los temas adquieren su sentido más vasto, evidencian su agotamiento.

Por ello, la formación ha de orientarse a generar capacidades de articular información estratégica de diversos campos, de manejar encuadres complejos y abarcadores, que puedan especializarse y/o tomar distintas situaciones problemáticas en profundidad. Este tipo de formación supone ampliar y profundizar los saberes, incorporándolos a modos de pensamiento colectivo, trabajo en equipo, cooperación, e intercambio de ideas. De esta forma, se propicia una formación sustentada en valores de una ética solidaria, donde la competencia individualista, la lucha de todos contra todos, son disfuncionales para la producción de nuevos tipos de conocimiento.

En el plano subjetivo, el aprendizaje es el fruto de la experiencia. Se trata de un proceso que, es primero intersubjetivo (es decir que se produce en la experiencia con otros) y luego intrasubjetivo (expresándose en esquemas de pensamiento, capacidades, representaciones, saberes). Desde esta perspectiva, no hay experiencia social que no produzca un aprendizaje, como así tampoco aprendizajes que no sean el fruto de la actividad del sujeto. Consecuentemente, no hay contradicción entre la educación y el trabajo, dado que las trayectorias que recorren las personas en su vida, en la medida

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

que son únicas, articulan las experiencias vivenciadas en las experiencias de la educación formal, del trabajo y la vida social en general.

Esta unicidad de la trayectoria, en tanto historia vivida por los individuos, se expresa asimismo en los relatos de las historias de vida, donde suturan y organizan las discontinuidades que desde una perspectiva exterior suelen apreciarse. Existen múltiples saberes prácticos de los/as trabajadores/as y actores sociales que, sin haber terminado la escuela, disponen de un conocimiento de gran valor. Dado que éste no es neutro, ni de una élite; el desafío reside en la capacidad de organizar las bases de una articulación entre diferentes tipos de conocimientos y saberes que deben ser complementados, mutuamente enriquecidos a través del diálogo, el respeto, el intercambio y la experiencia en común.

Este enfoque plantea un necesario diálogo entre los saberes a acreditar y los marcos de referencia, perfiles y capacidades, así como de los lineamientos curriculares, procurando la articulación entre el itinerario institucional formativo y la trayectoria educativa que realiza el sujeto.

#### 7. Metodología:

La metodología del proceso de acreditación implica el diseño de distintas fases o etapas con un objetivo específico e instrumentos adecuados para cada momento que, en forma progresiva y articulada, constituyen un recorrido metodológico adecuado a sus fines.

Un primer aspecto a abordar en este proceso propone que los/as jóvenes y adultos/as trabajadores/as se sitúen como protagonistas de la formulación y desarrollo de su propio proyecto de vida, a partir de la recuperación de su pasado y consolidando una noción de futuro, como respuesta específica acorde a sus necesidades e intereses, situado en su contexto de pertenencia.

Así, se busca que los sujetos puedan:

- Desarrollar un sentimiento de autoestima, confianza en sí mismo y en su propio saber.
- Generar expectativas positivas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
- Comprender los deberes y derechos que le afectan como ciudadano y trabajador, así como mejorar el conocimiento sobre el contexto social y el mundo del trabajo.

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

- Fortalecer capacidades de participación social y actitudes favorables al trabajo en equipo y la asociatividad.
- Revisar prácticas del saber profesional que pudieran comprometer la salud personal, la seguridad y la sustentabilidad del medio ambiente.

La experiencia de acreditación debe facilitar el desarrollo de un proceso en el que los participantes indagan, reconocen y valoran lo que traen consigo, o sea, sus experiencias, vivencias, historias, e identifican aquellas que hasta ahora "no tenían nombre", como saberes adquiridos en ámbitos de capacitación formal e informal y en sus experiencias de trabajo. De este modo no sólo pueden revalorizar todo ese bagaje de conocimientos, saberes y cualificaciones, sino también vincularlos con nuevas aplicaciones y aprendizajes que podrán poner en juego en el mundo del trabajo, en función de un proyecto de vida laboral, en el contexto en el que se sitúan.

Para las personas participantes en la acreditación, un sentido clave es la capacidad que tenga la misma para resituarlo en relación con su biografía educativa y oportunidades de formación, la cual se realiza mediante un desarrollo individual y grupal, donde cada uno hace su propio proceso, consistente en el reconocimiento que la persona hace de su trayectoria educativa/formativa y la valoración que realiza de sus aprendizajes, en un genuino proceso de trabajo identitario.

Las distintas etapas deben facilitar la autoexpresión y autovaloración que los sujetos realizan de sus saberes y por la identificación que la persona y/o el grupo hace de sus propias experiencias educativas (cómo se valora y cómo se autoidentifica).

A continuación, se detallan las etapas que estructuran a priori la experiencia, y las características fundamentales de cada una de ellas:

#### 7.1. Convocatoria

Una vez definidos los sectores productivos y los marcos de referencia afectados por las experiencias, las Instituciones de Educación Técnico Profesional (IETP's) seleccionadas como sede del proceso, organizarán la difusión y convocatoria de trabajadores ocupados o desocupados que deseen acreditar sus saberes sociolaborales.

Uno de los requisitos fundamentales para la selección de las IETP's que participarán de la experiencia consiste en la acreditación por parte de la institución de vínculos con las

UG



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

entidades y organizaciones que conforman el contexto socioproductivo en la que la misma se desenvuelve a nivel local.

En este punto, las IETP's seleccionados deberán jugar un rol central en la generación de espacios institucionales en los que se organiza el diálogo social referido a los temas de formación profesional en los distintos sectores productivos entre los representantes empresariales, sindicales, ONG, e instituciones públicas de distintos niveles de gobierno (Nacional, Provincial y Municipal).

El compromiso de estos actores es un aspecto clave para difundir la experiencia y organizar la convocatoria de trabajadores que deseen participar de la experiencia.

#### 7.2. Orientación Profesional

Las IETP's seleccionadas como institución evaluadora deberán contar con un equipo de tutores, formados para asistir a los trabajadores interesados en participar del proceso de acreditación. Los tutores deberán tener la capacidad de relacionar el relato de los interesados con los módulos de los trayectos formativos a evaluar. Para ello deberán conocer tanto la estructura ocupacional del sector en el que se inscribe el marco de referencia seleccionado, como los módulos que configuran el trayecto formativo vinculado a tal marco de referencia.

Asimismo, los tutores deberán asistir a los participantes para que desarrollen un dossier que estructure datos personales, trayectorias escolares, recorridas y un relato descriptivo de la actividad laboral desarrollada con detalle de funciones, tareas y actividades como así de certificación de parte del empleador o referente que da cuenta de que esas actividades las realizó el interesado, en el caso de aspirantes que no procedan de trabajos formales.

En este espacio se analizan los antecedentes experienciales de los aspirantes y la pertinencia de los mismos con respecto a los módulos, el perfil o el trayecto formativo a evaluar.

En la instancia de Orientación Profesional los tutores pueden definir el pasaje a la entrevista sociolaboral, o bien recomendar al interesado la participación en algún módulo de FP para fortalecer sus capacidades profesionales.



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

#### 7.3. Entrevista sociolaboral

En esta etapa, los tutores encargados del desarrollo de la entrevista indagarán a los interesados sobre los aspectos centrales de su experiencia profesional. Se trata de acceder a una descripción exhaustiva de las actividades que realizó en su historia laboral, las empresas o espacios productivos en los que se desempeñó, las características tecnológicas y organizacionales de estos espacios, etc.

Asimismo, la entrevista incluirá además aspectos biográficos que resulten relevantes en el proceso de acreditación.

Como resultado del análisis de la entrevista, los tutores pueden definir el pasaje a la realización del módulo de contextualización, o bien recomendar al interesado la participación en algún módulo propio del perfil o trayecto a acreditar.

#### 7.4. Módulo de contextualización

En esta etapa, instructores y docentes de las IETP's seleccionados, desarrollarán las características de la estructuración ocupacional del sector en el que se inscribe la figura profesional a evaluar, la dinámica de innovación tecnológica y organizacional, y se describirán las funciones y actividades profesionales.

El trabajo de los instructores y docentes, se centrará en la construir la relación entre estos aspectos y la experiencia de los participantes. Se trata de un proceso de reflexión colectiva en el que se propicia el trabajo de afirmación, revisión crítica, consolidación y reconocimiento de los saberes que configuran la historia laboral de los trabajadores que participan del proceso.

Por otra parte, los instructores trabajarán en la descripción del proceso de evaluación que desarrollarán los participantes, transparentando las particularidades de esta instancia. En este sentido, se pondrán en práctica procesos similares a los previstos en la instancia de evaluación para generar confianza en los participantes.

#### 7.5. Evaluación

Esta instancia se define a partir de las funciones profesionales de las figuras que conforman el marco de referencia y de las actividades que estructuran los módulos del trayecto seleccionado. Este proceso tendrá una etapa práctica en la que los evaluados desarrollarán las actividades claves en el ejercicio profesional y una instancia de

66



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

coloquio en las que los evaluadores indagarán sobre los fundamentos de las acciones que realizan.

Las actividades previstas en el proceso de evaluación contemplarán la resolución de situaciones problemáticas en las que se pongan en juego capacidades que expresen la puesta en obra tanto saberes de orden técnico como aspectos comunicativos y comportamentales relevantes para el ejercicio del rol profesional.

Como resultado de la etapa de evaluación, los evaluadores pueden definir la acreditación de un tramo del trayecto formativo afectado, o bien la recomendación para la realización del módulo formativo complementario.

#### 7.6. Módulos formativos complementarios

En este espacio, se desarrollarán los temas relacionados con las necesidades formativas identificadas en el proceso de evaluación. En general en esta instancia se desarrollan aspectos que facilitan la formalización de saberes prácticos, o bien actividades referidas a la aplicación de normas de seguridad e higiene, normas de calidad, etc.

### 8. Encuadre de la experiencia piloto.

El INET considera la necesidad de realizar algunas experiencias piloto a los efectos de evaluar el dispositivo y desarrollar los aspectos operativos que orienten la implementación del proceso de acreditación, por ello, el primer aspecto a considerar será establecer su desarrollo en acuerdo con las Jurisdicciones que quieran realizar una experiencia piloto.

Con respecto a las condiciones que se requieren para participar como ser: disponer de DC por trayectos y que cuentan con procesos de homologación respondiendo a Perfil y Marco de referencia aprobados por el CFE.

Una vez definidas las Jurisdicciones que asuman esta etapa, se conformarán los equipos de trabajo en el que se definirán los sectores productivos, los perfiles y marcos de referencia como así las Instituciones de ETP que participarán de la experiencia.

CG



Consejo Federal de Educación

## Resolución CFE N° 344/18

### Anexo I

El INET propone criterios a tener en cuenta para la elección del o de los IETP's para realizar la experiencia piloto como ser:

1. Que la Institución cuente con entorno formativo acorde a Perfil y Marco de Referencia.
2. Que cuente con Directivo e Instructores y docentes dispuestos a participar de la experiencia piloto.
3. Que la Jurisdicción disponga de un paquete de hs. cátedra para personal e Instructores a los efectos de la actividad de Inscripción, Información y orientación de los interesados para la acreditación de saberes.
4. Que la Institución tenga vínculo con el sector socio-productivo seleccionado.
5. Que exista la posibilidad de contratación a término de personal especializado para la orientación profesional de los interesados.
6. Que se pueda disponer de personal, espacio de Taller y horario amplio para la realización de la experiencia, que puede incluir la disposición de los días sábado.
7. Que el personal afectado de la Institución cuente con disponibilidad para asistir a reuniones informativas y de asesoramiento para la realización de la experiencia piloto.

Una vez definidas las instituciones de ETP, el Sector, los perfiles y Marcos de Referencia, el equipo de trabajo conformado por técnicos del INET y los referentes de equipo técnico ETP de las Jurisdicciones programarán las siguientes actividades:

- Diseño de la experiencia piloto.
- Definición de criterios y selección de los tutores, instructores, docentes y evaluadores que participarán de la experiencia.
- Diseño de la capacitación de los directivos y personal de los Centros relacionados con la implementación de la experiencia.
- Formación de los tutores, instructores, docentes y evaluadores.
- Elaboración de los instrumentos correspondientes a las distintas etapas previstas para el desarrollo de la experiencia.
- Acuerdos entre INET y las Jurisdicciones para el seguimiento y evaluación de la implementación de la experiencia piloto.

Algunos requerimientos para los interesados a participar del proceso de Acreditación de Saberes:

CG



Consejo Federal de Educación

**Resolución CFE N° 344/18**

**Anexo I**

1. Tener más de 18 años de edad
2. Tener experiencia laboral comprobable en el sector productivo a acreditar
3. La persona deberá reunir los referenciales de ingreso que se exigen en el Marco de Referencia para la acreditación de tramos, módulos y/o trayecto, según corresponda a FP o ETS acorde al perfil profesional.

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser "GONZALEZ LEANDRO".

GONZALEZ  
LEANDRO