

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

TRABAJO PRÁCTICO: CFP 402 EZEIZA

Martinez Pamela Elizabeth - DNI 43627128

Parodi Brisa - DNI: 43472427

Pietrozzi Jimena - DNI: 43465269

Ramirez Romina - DNI: 43661064

[REDACTED]

Primer cuatrimestre 2025



**Universidad Nacional
de Lomas de Zamora**

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
DESARROLLO.....	4
CONCLUSIÓN.....	8
Anexo entrevista.....	9
BIBLIOGRAFÍA.....	12

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el mundo del trabajo ha atravesado transformaciones, impulsando nuevas formas de trabajo, mayor informalidad y la necesidad de recualificación. En este contexto, la educación y la formación profesional se vuelven fundamentales para promover la inclusión y la empleabilidad. El Centro de Formación Profesional N° 402 de Ezeiza, creado el 18 de noviembre de 2014, surge como respuesta a estas demandas, con el apoyo de industrias locales comprometidas con la responsabilidad social. Su propuesta formativa busca articular el conocimiento técnico con la realidad productiva y social de la región, adaptándose a los cambios del mercado laboral.

Este trabajo tiene como objetivo analizar los principales cambios y desafíos que enfrenta el mundo del trabajo en el siglo XXI, evaluando su impacto en las competencias requeridas en los trabajadores. Asimismo, se propone examinar cómo el Centro de Formación Profesional N° 402, de la Unión Industrial de Ezeiza, se organiza y adapta para dar respuesta a estas transformaciones

DESARROLLO

La Unión Industrial de Ezeiza la forman Industrias que entendieron que juntos es mejor que uno. Empresas que sienten la responsabilidad social empresaria y eligen desarrollarla, involucrándose día a día.

Este mismo cree que la educación es la llave del cambio, un espacio de apertura de formación laboral y una invitación a trabajar juntos.

El 18 de Noviembre de 2014, la Directora General de Cultura y Educación, Dra. Nora de Lucía, resuelve crear el Centro de Formación Profesional N°402 del distrito de Ezeiza.

El centro de formación profesional N°402 entiende a la formación profesional como un puente entre el ámbito educativo, productivo y de trabajo en pos del desarrollo del distrito y de la comunidad. Como se menciona en el texto de **Maria Ibarrola** una nueva educación profesional técnica se caracteriza por basarse en la coordinación y la colaboración entre el sistema educativo y el sector laboral. Se trata de atender nuevos grupos de población, como estudiantes de diversas edades y condiciones laborales, y de ofrecerles una formación intermitente con idas y vueltas de la escuela al trabajo y viceversa.

Esta autora plantea que la educación técnico profesional tiene siete principales dilemas. Entre ellos destacamos; entre una formación para el empleo o una formación integral para el aprendizaje a lo largo de la vida, el trabajo y la ciudadanía. También entre una formación técnica profesional o el dominio de una cultura tecnológica. Plantean un aprendizaje a lo largo de la vida como una formación integral para que el trabajo supere el aprendizaje, de habilidades técnicas puntuales para la ciudadanía. Entonces los jóvenes y adultos necesitan tomar decisiones para la vida colectiva lo que conlleva más complejidad técnica política, no basta con enseñar oficios. Es por ello que en el centro CFP N°402 se enseñan oficios básicos como soldador, electricista, tornería, entre otros; Pero también se dictan cursos de diseñador y productor de prototipos metalmecánicos, operador de informática para administración y gestión, auxiliar en seguridad e higiene laboral y auxiliar en rrhh, entre otros.

El centro de formación tiene como misión el compromiso con el desarrollo de distrito y de su comunidad. Se apuesta por la formación profesional como un espacio clave, entendiendo que funciona como un puente entre el ámbito educativo, el mundo de la producción y el trabajo. Esto lo podemos ver reflejado en el texto de **De Moura Castro** “**formación profesional en el cambio de siglo, construir puentes entre la educación y producción**” la cooperación entre las escuelas y las empresas constituyen una combinación virtuosa, lo que De Moura denomina puentes entre la educación y el trabajo. La arquitectura de estos

puentes son necesarios para salvar las distancias que hay entre las empresas y las escuelas. Para ellos se utilizan distintos programas, el autor menciona los siguientes:

- La escuela abre sus puertas. Un contacto para el mundo real.
- Dar a los empresarios un lugar en los comités escolares.
- Las pasantías.
- Las fábricas como soporte de apoyo en la formación en las escuelas.
- Proyecto de investigación y desarrollo.
- Las casamenteras.
- La formación definitiva.

El CFP N°402 busca una proximidad a la vida empresarial, otorgándole más realismo y herramientas a los cursos brindados, mediante acuerdos con las Universidades de Ezeiza y Lomas de Zamora. Tecnicatura, jornadas y capacitaciones, orientadas a la industria. A su vez tiene bolsa de trabajo local al servicio de las empresas, conformando búsquedas personalizadas, cuenta con un centro de capacitación de Brigadistas y destacamento de bomberos dentro del Parque Poligono Spegazzini, conveniado con Bomberos de la Pcia. de Bs. As. Por último mantiene Interacción Empresarial, rondas de negocios y relaciones interinstitucionales y consultorios PYME.

El objetivo principal del CFP N°402 es ofrecer una propuesta de capacitación genuina que no solo potencie el crecimiento personal y profesional de las personas, sino que también les brinda herramientas concretas para lograr una verdadera inclusión social. Como menciona el texto “ **El aprendizaje a lo largo de la vida**” Unesco, El aprendizaje a lo largo de la vida se basa en la premisa que el ser humano tiene la capacidad de aprender siempre, en diferentes espacios y en diferentes momentos de su vida. El aprendizaje es un proceso y a la vez resultado, es una práctica individual y una construcción colectiva que se da en un contexto. Se aprende a lo largo y a lo ancho de la vida y los procesos de aprendizaje juegan un papel central en el desarrollo del ser humano. La meta de ALV es lograr empoderar a las personas para que tomen el control del desarrollo económico, científico y tecnológico de una manera democrática. Unesco habla de una visión renovada hacia el aprendizaje permanente, en relación a la formación y el aprendizaje definiendo toda actividad de aprendizaje con objeto de mejorar los conocimientos y las aptitudes, a fin de desarrollar competencias.

Otro aporte fundamental en torno a las actividades significativas del aprendizaje y sus contextos, distinguen tres tipos de categorías EDUCACIÓN FORMAL: Se realiza en instituciones educativas, como escuelas, colegios e instituciones de formación. Tiene

carácter estructurado y concluye con una certificación. EDUCACIÓN NO FORMAL: Ocurre fuera del sistema educativo tradicional y normalmente no conduce a una certificación. Tiene carácter estructurado con objetivos didácticos y de duración. Como talleres o cursos. Es de carácter flexible y variada pero no obligatoria. EDUCACIÓN INFORMAL: Se obtiene en el aprendizaje de la vida cotidiana. No es estructurada, ni intencionada sino que es espontánea y se adquiere a través de la experiencia. Como el trabajo, los amigos, la familia.

El centro de formación estudiado para este trabajo brinda una educación formal porque está reconocido oficialmente por el sistema educativo, tiene planes de estudios aprobados y otorgan certificaciones oficiales. En resumen porque cumple con los criterios institucionales, pedagógicos y legales que definen el tipo de educación formal.

Según el texto “**cambios tecnológicos y laborales en Argentina - Molina**”, la evolución tecnológica viene impulsando cambios a nivel global sobre las formas de organización de la producción y sobre las estructuras productivas. Al mismo tiempo genera modificaciones en los mercados laborales. Estos cambios son las principales fuentes del crecimiento, a partir de estas nuevas tecnologías están cambiando la manera de trabajar y en consecuencia también cambian las demandas de trabajo, actualmente se habla del surgimiento de formas atípicas de empleo.

La autora menciona 3 manifestaciones del cambio tecnológico:

1. Big data: se trata de una nueva forma de almacenamiento, que algunos denominan “la nube” y que posee la particularidad de resguardar información de manera remota. Actualmente, por medio del Big data, las empresas tienen la posibilidad de controlar la totalidad del proceso productivo y de comercialización. En definitiva, la posibilidad de control remoto del proceso productivo ha transformado las cadenas de valor tradicional y, como consecuencia, emergen con fuerza las denominadas cadenas globales de valor.
2. Procesos de inteligencia artificial: las máquinas imitan ciertos procesos cognitivos, vinculados con la inteligencia humana, como “aprender” y “resolver problemas”.
3. Impresión 3D: es un objeto tridimensional creado por la superposición de capas sucesivas de su material constituido. Mediante ella es posible confeccionar un producto a medida, sin necesidad de utilizar moldes y a un costo cada vez menor.

En este caso, en el CFP N° 402 como respuesta a esta evolución tecnológica, se están implementando en el proceso de enseñanza y aprendizaje distintas herramientas y tecnologías que buscan mejorar la experiencia educativa que permitan a los alumnos contar

con un entorno formativo acorde, que permite simular situaciones reales y acceder a recursos y contenidos presentes actualmente en el sector productivo. Estas tecnologías son: Impresora 3D, centro de mecanizado, laboratorio de informática con computadoras capaces de soportar programas de simulación (instalaciones eléctricas, PLC) y diseño (EJ. Solidworks), entre otros.

Con esto se cumple uno de los objetivos principales del centro que tiene como finalidad innovar mediante un planeamiento estratégico que incluya elementos tecnológicos en constante evolución.

Según el texto **“El mundo del trabajo, cambios y desafíos en materias de inclusión”** - **Marta Novick** la ola de cambio tecnológico ha ganado considerable atención y ha creado un debate controversial sobre el futuro del mundo del trabajo. En lo cual se analizaron dos perspectivas:

- La primera caracterizada como “pesimista” porque argumenta que los cambios son exponenciales y los sistemas productivos y las instituciones de política no serán capaces de adaptarse y están retrasados respecto de la velocidad de los cambios. Sostiene que el avance tecnológico, especialmente la automatización, provocará una significativa pérdida de empleos, sobre todo en tareas rutinarias y poco calificadas.
- La segunda perspectiva, denominada como “optimista/institucionalista” con la cual está más identificado el CFP N° 402, confía en que las nuevas tecnologías puedan movilizar procesos de ajuste y transformación que posibiliten la creación de nuevos empleos, y hasta “edades de oro” en ese ámbito. Desde esta óptica, el cambio tecnológico no implica necesariamente destrucción masiva de empleo, sino una transformación que depende de factores sociales, institucionales y políticos.

CONCLUSIÓN

El CFP N° 402 de Ezeiza nos permite comprender cómo una institución educativa puede adaptarse a los profundos cambios del mundo laboral actual. Frente a un contexto atravesado por la transformación tecnológica, la diversificación del empleo y la necesidad de formación continua, el CFP N° 402 representa una respuesta concreta y estratégica.

Con una propuesta formativa que combina conocimientos técnicos con la realidad productiva local, el centro no solo ofrece educación formal con certificación, sino que también apuesta por una formación integral que promueva la inclusión social y el desarrollo de los alumnos.

El apoyo de la Unión Industrial de Ezeiza, la relación con la Universidad de Lomas de Zamora y la Universidad de Ezeiza, el implemento de nuevas tecnologías y la visión de aprendizaje a lo largo de la vida reflejan una perspectiva optimista ante los desafíos laborales del siglo XXI. En definitiva, el CFP N° 402 construye puentes entre la educación, la producción y el trabajo, generando oportunidades reales para personas de distintas trayectorias y contribuyendo al desarrollo económico y social de su comunidad.

Anexo entrevista

Entrevista a la Directora del Centro de Formación y Capacitación de Ezeiza.

Nos puede brindar una breve explicación del Centro de Formación a su cargo.

1. ¿Cómo, cuándo y en qué contexto surgió la necesidad de crear el Centro de Formación Profesional de Ezeiza?

Convencidos de que la educación es la llave del cambio, en el 2014, el Centro de Formación Profesional 402 “Ing. Franco Speranza” conveniado con la Unión Industrial de Ezeiza nace del compromiso de industrias de la zona; entendiendo a la Formación Profesional como un puente entre el ámbito educativo, producción y trabajo en pos del desarrollo del distrito y la comunidad.

En junio del 2015 en Centro empieza a funcionar con un total de 60 horas, acrecentado a lo largo de estos años a solo 110, siendo en el distrito el único abierto a la comunidad (el centro 401 funciona en contexto de encierro), brindando cursos y trayectos formativos gratuitos, con reconocimiento oficial, orientados a la formación en oficios para el mundo del trabajo digno.

En el 2018, los Centros de Formación Profesional Conveniados cambiaron de nombre pasando a ser los Centros de Formación Laboral (CFL), bajo la órbita del Instituto Provincial de Formación Laboral (IPFL). Esto ocurrió a través de una resolución conjunta de la Dirección General de Cultura y Educación y el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

El crecimiento socio productivo del distrito, el emplazamiento de nuevas empresas en los polos industriales presentó la necesidad de contar con personal calificado en la zona; es así que con el objetivo de que las personas tengan mejores oportunidades de acceder al mercado de trabajo y desarrollar su carrera profesional, nace el centro con el fin de capacitar a la población local en oficios y profesiones que sean demandadas; como así también, preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo independientemente

Los principales desafíos iniciales que enfrentó el centro en sus primeros años fueron dar respuesta a las demandas por parte de la comunidad y del sector productivo contando con pocas horas, lo que hace que no se pueda ampliar la oferta formativa.

2. ¿Qué capacitaciones hay en el CFP, cómo y quién selecciona los contenidos?

En base a la orientación, entorno formativo y demanda, el centro se encuentra focalizado principalmente en las familias profesionales de energía eléctrica, metalmecánica, informática y Administración; si bien son las principales, se dictan otros cursos que no pertenecen a estas familias.

Actualmente se dicta:

- Soldador Básico
- Soldador
- Montador Electricista
- Electricista en Inmuebles
- Instalador de Sistemas de Automatización
- Instalador y Administrador de Redes Informáticas
- Tornería
- Diseñador y Productor de Prototipos Metalmecánicos
- Operador de Informática para Administración y Gestión
- Auxiliar en Seguridad e Higiene Laboral
- Auxiliar en RRHH

El hecho de poder dar respuestas a las empresas que necesitan recursos humanos competentes que respondan a sus demandas, siendo necesario actualizar y recalificar al personal de Producción y Servicios y por otro lado responder a mejorar el perfil laboral de la creciente población de jóvenes y adultos ocupados, desocupados y subocupados a corto plazo influye en la selección de la oferta formativa, sin perder de vista a la vez, los lineamientos de planificación regidos por el IPFL.

Cabe aclarar que los cursos van variando dentro de la familia profesional habilitando al alumno a pensar en una continuidad formativa especializándose en un área.

En primera instancia se trabaja en la orientación profesional desde cronogramas de charlas informativas, entrevistas con instructores y asesoramiento en la elección de curso.

Con segundo paso, debido a que el centro recibe una matrícula de 16 años en adelante con diferentes niveles de escolaridad, se trabaja con periodos de nivelación en matemática (contenido abordado en la mayoría de los cursos), se establece sistema de apoyo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje, como también con aquellos que incurren en reiteradas inasistencias, haciendo foco en la continuidad pedagógica y se promueve el uso herramientas o estrategias que faciliten el proceso de estudio en el proceso de aprendizaje (Técnicas de estudios) .

Con respecto a la selección del personal docente, la unión industrial (conveniente) tiene la potestad de elegir su personal, esto hace que a diferencia de otras modalidades educativas los postulantes ingresen a través de una selección del centro con su aval y no por acto público (sad).

Para esto se tiene en cuenta no solo la formación académica sino también la experiencia laboral en el área relacionada a la búsqueda, ya que esto hace que la persona esté en

contacto con las últimas tecnologías, normativas y demandas laborales, no siendo excluyente la formación docente.

Aclaración: los instructores que ingresan se comprometen a realizar el curso de Formación de Instructores en caso de que se los convoque. Quiere decir que esta formación pedagógica sólo la realizan las personas que están en actividad.

Para nuestra modalidad el curso de FI no es reemplazado por el tramo pedagógico.

Por otro lado, todos los años contamos con la participación de profesionales y/o empresas que brindan talleres específicos que enriquezcan la formación en el oficio.

Por último, este año se tiene la intención de comenzar a implementar las prácticas externas. Las complicaciones surgen al momento de renuncia de algún instructor debido a que los cursos que se dictan, exigen un perfil profesional que no es fácil conseguir, ya que son pocas las personas que cumplen con la formación académica, experiencia laboral y que a la vez tengan la disponibilidad horaria y la vocación de enseñar

El hecho de que los instructores no solo cumplen con el perfil profesional, sino que también se encuentra en actividad en el área de incumbencia, tener el entorno formativo acorde para que el alumno pueda realizar las prácticas profesionalizantes y el contar con el apoyo de profesionales que brindan talleres que suman al aprendizaje, contribuye al desarrollo de nuevas habilidades en las personas con actitudes, conocimientos y capacidades intelectuales que le permitan adaptarse a los cambios vertiginosos del nuevo escenario socio laboral, así como poseer habilidades prácticas que le permitan adaptarse con facilidad a situaciones y circunstancias siempre cambiantes.

3. ¿Existen convenios con otras entidades gubernamentales o privadas para potenciar los programas de formación y capacitación?

A la fecha mantenemos convenio con la Universidad Provincial de Ezeiza donde reconocen dos materias a los egresados del curso de Aux. en Seguridad e Higiene Laboral que deseen continuar con la carrera; esto favorece la incentivación de los alumnos a pensar en una continuidad formativa en estudios superiores. Actualmente nos encontramos gestionando articulaciones con otras universidades que favorezcan a otros cursos.

4. ¿Existen mecanismos de retroalimentación de los egresados y las empresas para evaluar la efectividad de los programas de formación?

Formalmente no tenemos ningún mecanismo; los docentes mantienen comunicación con los egresados y están en conocimiento de su situación laboral acompañándolos en el proceso de búsqueda y/o postulación, brindando asesoramiento técnico en caso de dudas o en la gestión de algún emprendimiento. En el caso de las empresas eventualmente hemos tenido devoluciones con respecto al desempeño de los alumnos.

La Planificación presentada pretende dar respuesta a la variada demanda de los sectores socioproductivos de la región. Al estar conveniado con la Unión Industrial de Ezeiza hace que debamos representar a todos los sectores de la industria. Además, solemos recibir derivaciones de la oficina de empleo, del patronato de Liberados y vecinos de la zona con bajos niveles de escolarización, lo que torna imprescindible proponer formación para todos ellos, pensando en herramientas que les permitan el desarrollo de un emprendimiento productivo o un trayecto formativo que los acerque a sector industrial.

5. ¿Qué proyectos están en marcha para mejorar la calidad de la formación que ofrece el centro?

Como proyecto se hace mucho hincapié en la mejora constante de los entornos formativos, ya sea con la incorporación de equipamiento/maquinarias como también en la adquisición de herramientas, insumos y elementos de protección personal.

En Formación Laboral no está contemplado tipos de modalidad virtual. Si bien se aplicó durante la pandemia de covid, no se consideró el egreso del alumno hasta cumplir con la carga horaria de prácticas profesionalizantes.

(Aclaración: el único centro habilitado para el dictado de cursos virtuales es el CFAP)

6. ¿Qué tecnologías o herramientas digitales se están utilizando en el proceso de enseñanza-aprendizaje y cómo han mejorado la experiencia educativa?

Las tecnologías y herramientas digitales que se están implementado son : Impresora 3D, Centro de Mecanizado, laboratorio de informática con computadoras capaces de soportar programas de simulación (instalaciones eléctricas, PLC) y diseño (EJ. Solidworks) y PLC entre otros.

Poder contar con un entorno formativo acorde permite que el alumno simule situaciones reales y acceda a recursos y contenidos presentes actualmente en el sector productivo.

BIBLIOGRAFÍA

IBARROLA, María de “Dilemas de una nueva prioridad a la educación-técnico profesional en América Latina. Un debate necesario.” Organización de los Estados Americanos. La educ@cion. Revista digital N° 144. Diciembre, 2010.

DE MOURA CASTRO, Claudio. “Construir puentes entre la educación y la producción”. Cap. IV.3. En: Formación profesional en el cambio de siglo, CINTERFOR/OIT. 2002

OEI “Aprendizaje a lo largo de la vida” Centro de Altos Estudios Universitarios, OEI – Argentina, 2017

UNESCO, Apunte de Cátedra “Educación Formal, No formal e Informal” (Sobre material de SHIGERU AOYAGI - Jefe de la sección de Alfabetización y Educación no formal de la UNESCO)

MOLINA, Mariela; BENÍTEZ, Natalia; ERNST, Christoph “Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina” Serie Documentos de trabajo. OIT, 2018

NOVICK, Marta “El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión”. CAP. I - III –V. Serie Políticas Sociales. CEPAL/NACIONES UNIDAS, 2018.