

# JORNADA TALLER SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA

Noviembre 28 de 2009



FORO PERMANENTE PARA  
LA EDUCACION TECNICA

---

## INDICE

---

PRESENTACION INSTITUCIONAL.....	1
Entidades firmantes del Acta Fundamental.....	1
JORNADA TALLER SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA.....	2
Aspectos Metodológicos.....	2
El desarrollo de los talleres.....	2
Presentación del Documento.....	3
ANALISIS DE DATOS.....	3
Taller de Docentes y Maestros de Enseñanza Práctica.....	3
Taller de Directivos de Escuelas Técnicas.....	4
CONSIDERACIONES ACERCA DEL TALLER.....	5
Comunicación.....	5
Burocracia.....	6
Personal de planta de apoyo a la Dirección.....	6
Capacitación.....	7
Cobertura de cargos.....	7
Supervisión.....	7
MONITOREO.....	8
CONCLUSIONES GENERALES DEL FOPET.....	9
CONSIDERACIONES FINALES.....	9
Glosario.....	10
AGRADECIMIENTO.....	11

---

## PRESENTACION INSTITUCIONAL

---

EL FORO PERMANENTE PARA LA EDUCACION TECNICA, de la Provincia de Córdoba, constituido el 10 de noviembre de 2006, es un espacio de diálogo entre organizaciones de la sociedad civil, que tiene como objetivo colaborar en la recuperación de la escuela media técnica.

Contribuir a la concreción de una visión compartida entre todos los actores sociales y el Estado sobre los procesos educativos en nuestra Provincia es uno de nuestros objetivos mas firmes. Funcionamos a tal efecto, como ámbito democrático de construcción de consensos entre 24 instituciones que consideran que la educación es el pilar del desarrollo del país y que están interesadas en contribuir a la reflexión acerca de cómo asegurar la calidad, igualdad de acceso y mejora continua de la misma.

## ENTIDADES FIRMANTES DEL ACTA FUNDACIONAL

---

### SECTOR EMPRESARIO

- 1 - Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios APYME - delegación Cba
- 2 - Cámara Cordobesa de Instituciones Educativas Privadas (CACIEP)
- 3 - Cámaras de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba (CIMCC)
- 4 - Cámara de Industrias Informáticas, Electrónicas y de Comunicación del Centro de la Argentina (CIIECCA)
- 5 - Cámara de Industrias Plásticas de Córdoba (CIPC)
- 6 - Cámara de La Madera de Córdoba
- 7 - Unión Industrial De Córdoba (UIC)

## SINDICATOS

### ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

---

- 11 - Agencia de Desarrollo Económico de la Ciudad de Córdoba (ADEC)
- 12 - Cáritas Arquidiocesana de Córdoba
- 13 - Colegio de Ingenieros Civiles de la Prov. de Cordoba
- 14 - Colegio de Ingenieros Especialistas de Córdoba (CIEC)
- 15 - Colegio Profesional De Maestros Mayores De Obra y Técnicos en Ingeniería y Arquitectura de Córdoba (CPMMO)

### UNIVERSIDADES

---

- 16- Instituto Universitario Aeronáutico
- 17- Universidad Nacional de Córdoba - Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales.
- 18- Universidad Nacional de Río Cuarto - Facultad de Ingeniería
- 19- Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Córdoba

### INSTITUCIONES INCORPORADAS LUEGO DE LA FIRMA DEL ACTA FUNDACIONAL

---

- 20- IFUCPEI
- 21 - Empresarios por La Educación De Córdoba
- 22 - Fundación Razón de Estado
- 23 - OMS Discapidad
- 24 - Academia Santo Domingo

---

## 1ª JORNADA TALLER SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

### OBJETIVOS

---

Consideramos el espacio de diálogo entre el Estado y la Sociedad Civil, que el gobierno Provincial ha creado como una de las herramientas centrales para enriquecer la Educación Técnica que Córdoba necesita. En este contexto se enmarcan nuestras acciones y propuestas.

En relación a todos los avances que se registran en el ámbito de Educación Técnica deseamos señalar que apreciamos con beneplácito, la positiva actitud hacia la construcción de consenso evidenciada por funcionarios, directivos, personal del Ministerio de Educación, la Dirección General de Educación Técnica y Formación Profesional de la Provincia de Córdoba.

Sumamos hoy un aporte de trabajo y análisis a la Educación Técnica, que pretendemos fortalecer con nuestras ideas y acciones.

### ASPECTOS METODOLOGICOS

---

El objetivo de esta primera Jornada Taller sobre Gestión Administrativa, fue recabar información sobre los problemas de gestión administrativa que afectan al proceso de enseñanza - aprendizaje.

Fueron invitados a participar de esta Jornada: Supervisores, Directores, Maestros de Enseñanza práctica y profesores.

Se previeron cuatro fases diferentes para el desarrollo de la actividad:

- Análisis de la situación actual.
- Diagnóstico de inquietudes y percepción de problemas.
- Diagnósticos Posibles.
- Propuestas para la resolución de los principales problemas detectados.

### METAPLAN

---

La definición de la metodología se realizó considerando que una de las formas más adecuadas de obtener información de quienes están involucrados activamente en el proceso educativo, es la de generar un espacio de intercambio de ideas entre aquellos que desempeñan diversos roles en dicho proceso.

Se seleccionó la técnica "METAPLAN" que cumple con la condición mencionada precedentemente desde el punto de vista objetivo. El METAPLAN permite que un grupo de personas tenga a la vista los contenidos de sus reflexiones. Sobre esa base se promueve el intercambio de ideas entre los miembros de cada grupo de trabajo con el fin de que, de manera colectiva y democrática, puedan arribar a conclusiones comunes sobre la temática que se trate.

En nuestro caso particular, el objetivo fue lograr un diagnóstico consensuado sobre los principales problemas detectados en la gestión administrativa de las escuelas técnicas, para luego proponer acciones tendientes a la solución de dichos problemas. Como es de suponer, estos problemas están vinculados, por lo que también se analizaron problemáticas adicionales a las previstas en el diseño original de la jornada (a las que también se aludirá en el presente documento)

### EL DESARROLLO DE LOS TALLERES

---

La Participación en cada grupo fue numerosa, heterogénea y proveniente tanto de Córdoba capital como de diversas localidades del Interior. Se desarrollaron cinco talleres simultáneos. Cuatro para profesores y maestros de enseñanza práctica con una participación de 72 asistentes y un taller para directivos en el que intervinieron 28 asistentes. También se había previsto un taller para supervisores que no se pudo efectuar por la ausencia de los inscriptos.

La metodología de trabajo prevista y el uso de la técnica Metaplan, permitió contar con una guía que facilitó el trabajo en equipos dentro de cada grupo particular, enriqueciendo la participación de sus integrantes y posibilitando la sistematización de las opiniones de todos los participantes en documentos escritos.

Los participantes en los talleres trabajaron con absoluta libertad ya que a cada grupo sólo acompañaron los moderadores que explicaban y guiaban en la aplicación del método de trabajo.

En cuanto a los miembros del FOPET estuvieron presentes en los locales donde se desarrollaron las actividades solo como apoyo externo y organizativo, sin participar en ningún momento en las actividades específicas de los grupos de trabajo

## PRESENTACION DEL DOCUMENTO

Se expone una síntesis de las ideas relevadas en el Taller, con su respectivo análisis y las consiguientes propuestas.

La presentación consta de cuatro apartados. El primero, análisis de datos, presenta las problemáticas detectadas por los diferentes actores: docentes y maestros de enseñanza prácticas por una parte y directivos de escuelas técnicas por otra. Ambos grupos proponen líneas orientadas a la superación de los problemas detectados con el objetivo de dotar de eficacia al funcionamiento administrativo del sistema educativo.

El segundo apartado, "consideraciones acerca del taller," incluye la propuesta de las líneas de acción que, con el objeto de colaborar en la búsqueda de soluciones para las problemáticas relevadas, propone el FOPET.

El tercer apartado, "monitoreo," presenta una propuesta de indicadores para evaluar los avances en el objetivo de superar las principales problemáticas planteadas.

El último apartado incluye las conclusiones generales a las que se ha arribado respecto de la Jornada Taller.

## ANALISIS DE DATOS

A continuación se presentaran los cuadros correspondientes a problemas detectados y líneas de acción propuestas tanto por parte de docentes y maestros de enseñanza práctica como de Directivos de Escuelas Técnicas, con sus respectivos análisis.

### CUADRO 1

#### TALLER DE DOCENTES Y MAESTROS DE ENSEÑANZA PRACTICA

El Cuadro 1 sintetiza los principales problemas detectados por el grupo de docentes y maestros de enseñanza práctica, acompañado de algunas propuestas ó posibles líneas de acción que han mencionado durante el desarrollo del taller. El objetivo es que sirvan de base para posibilitar la discusión y aporten a la búsqueda de soluciones posibles.

Si bien el objetivo del Taller era trabajar sobre la dimensión administrativa, la dinámica del encuentro y las enriquecedoras reflexiones de los participantes posibilitaron el abordaje de otros temas, los cuales fueron reagrupados en otras tres dimensiones: pedagógico-curricular, comunitaria y organizativa. Valorando el aporte de los participantes, consideramos importante dar a conocer sus inquietudes y propuestas, por lo que se incluyeron en el presente informe, pese a que están comprendidas en áreas de la actividad docente no contempladas en la convocatoria de la 1ª Jornada Taller.

Se puede observar que la dimensión de la Gestión Administrativa es la que representa mayor cantidad de problemas detectados, y en la cual se evidenció un generalizado reclamo en lo que hace, en primer lugar, a la necesidad de agilizar los trámites de ejecución de proyectos y la resolución de problemas que se elevan a las autoridades. Estos trámites les requieren a los docentes un tiempo que deben restar a su actividad específica o deben hacerlo sumando a las actividades obligatorias del quehacer diario que les corresponde.

---

Por otro lado, demandan una mayor eficiencia en el funcionamiento del sistema educativo y disminución de sus aspectos burocráticos, conjuntamente con la necesidad de revisar la normativa vigente, con el objetivo de agilizar los procesos de toma de decisión y de implementación de acciones, proyectos o programas.

Dentro de lo que es considerada la Gestión Educativa<sup>1</sup>, el cuadro diferencia la presencia de 4 dimensiones con sus respectivos problemas y líneas de acción y posibles soluciones.

## CUADRO 2

### TALLER DE DIRECTIVOS DE ESCUELAS TÉCNICAS

El cuadro 2 sintetiza los principales problemas detectados y líneas de acción propuestas por el grupo de directivos de escuelas técnicas.

Del mismo modo que en el caso del Taller Docente, y M.E.P., Además de la Gestión Administrativa surgieron otras dimensiones: organizativa y pedagógica-curricular

Respecto de la dimensión administrativa se observó que uno de los problemas manifestados con mas énfasis fue la sobrecarga administrativa, derivada del exceso de aspectos burocráticos presentes en el sistema, lo cual va en detrimento del tiempo de dedicación para las cuestiones pedagógicas-curriculares.

En segundo lugar se advierte una demanda generalizada en el tema de capacitación para los docentes, acorde a los requerimientos de las áreas, y la región, por tal motivo los participantes expresaron la necesidad de una "capacitación situada", incorporando en las temáticas más solicitadas el rol del docente, formación técnica, violencia escolar, entre otras.

En tercer lugar se refirieron a la necesidad de contar con criterios claros para la asignación y distribución de personal en diversas áreas: psicopedagogos, bibliotecarios, preceptores, coordinadores de cursos - tutores y personal de limpieza.

Se evidenció una demanda generalizada en rescatar la función del director como gestor de la Institución educativa y promotor de los cambios necesarios para una mejor calidad educativa.

---

1 GESTION EDUCATIVA - " se refiere a los procesos de toma de decisiones, dinámicas de los equipos directivos, participación, tiempos, espacios, agrupamientos, etc. Y tiene como finalidad centralizar los objetivos de la institución escolar alrededor de la búsqueda de aprendizajes de calidad". Inés Aguerrondo (2001). Gestión en un sentido etimológico significa, cuidar los intereses ajenos con el mandato del dueño. En consecuencia el director o el equipo de conducción deberán incorporar y articular tareas y decisiones que responden a los diferentes aspectos de la institución, afin de logara una gestión integral. Colección. Cuadernos para pensar, hacer y vivir la escuela. Gestión Educativa Un camino para mejorar la calidad de nuestras escuelas. Cuaderno 1. Ministerio de educación de la provincia de Córdoba 2000.

---

## CONSIDERACIONES PRELIMINARES DEL FOPET

---

La inicial curiosidad y desconfianza con que llegaron los participantes se fue transformando, con el transcurso del Taller, en satisfacción por haber podido trabajar con total libertad y haber tenido la oportunidad de interactuar con colegas que no conocían pero que compartían situaciones y problemáticas similares, mas allá de la escuela ó localidad de donde provenían.

La afirmación anterior se basa en las manifestaciones efectuadas al final de la jornada y en posteriores comunicaciones electrónicas. En todos los casos se ha señalado lo positivo de la experiencia ya que respondió a sus expectativas de participar y ser escuchados. Se mostraron además dispuestos a incorporarse a otras reuniones similares en el futuro.

Por nuestra parte consideramos que los participantes se comprometieron con el trabajo de taller y pudieron expresar con claridad sus inquietudes, proponiendo ideas y acciones concretas y adecuadas para resolverlas.

Presentamos a continuación algunos comentarios sobre la Dimensión Gestión Administrativa que surgieron del encuentro, aclarando expresamente que el orden de presentación de los mismos no indica un criterio de importancia, sino solamente un orden aleatorio de presentación.

## COMUNICACION

---

Se han señalado deficiencias o carencias en las comunicaciones, tanto verticales ( Ministerio de Educación - Dirección General - Inspección - Director - Docentes - Alumnos - Padres) como horizontales (relaciones interpersonales entre los miembros de equipos directivos).

Sugerimos que las comunicaciones escritas (impresasy/o electrónicas) tengan una estructura más amigable, con un título claro y orientador sobre el tema que tratan, seguido de una breve síntesis sobre el desarrollo posterior. De esta forma se podrá despertar no sólo interés por informarse, sino también contribuir a la claridad de interpretación y comprensión por parte de los destinatarios.

Podría proponerse a los docentes que quieran estar informados sobre determinadas áreas o temas que indiquen una dirección electrónica a la cual enviarle las novedades pertinentes, lo que permitirá formar una base de datos que puede llegar a ser de importancia. Cuando se envíe correo electrónico hacerlo activando las funciones por las cuales se pueda confirmar su recepción y apertura. Esta modalidad de comunicación electrónica requiere avanzar en el proceso de equipamiento y acceso a internet, para que los diferentes actores accedan a la información oportunamente

---

## BUROCRACIA

---

En el cuadro correspondiente al personal directivo se encuentra como uno de los problemas manifestados con más énfasis la sobrecarga administrativa para el desempeño de sus funciones, lo cual disminuye el tiempo de dedicación a lo pedagógico-curricular.

Los docentes también manifestaron que les resulta engorroso el trámite de presentación y seguimiento de sus proyectos.

Comprendemos perfectamente la necesidad de administrar correctamente los fondos públicos, lo que incluye el control de los mismos. Sin embargo creemos que pueden proponerse otros caminos para cumplir con todos los requisitos necesarios a esos efectos.

En el caso de los docentes que desean formular un proyecto, debiera desdoblarse el procedimiento: ellos preparan minuciosamente el proyecto y la DGET y FP tendrá el personal técnico que será afectado directamente a esa tarea para su correcta presentación. Esta propuesta facilitaría la aplicación a todos los casos de los conocimientos de quienes tienen un manejo fluido de la Ley de Contabilidad de la Provincia, sus decretos, Reglamentaciones y Resoluciones y aliviaría a los docentes de tareas administrativas para las que no han sido formados

Otra alternativa sería contar con personal que visite los IPET a pedido de la Dirección y de los docentes involucrados, para determinar la mejor forma de presentar el proyecto que les interese llevar a cabo. Esta alternativa se podría complementar con la creación de una ventanilla ( física y/o virtual) para consultar dudas y obtener cualquier otra información que desde el establecimiento educativo crean conveniente.

Las sugerencias que presentamos apuntan, obviamente, a apoyar a docentes, y directivos, reconociendo la importancia que tienen en el ámbito educativo y permitiéndoles concentrarse en la mayor medida posible en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

La puesta en marcha de estas sugerencias u otras que apunten en la misma dirección, también deberán acortar los tiempos de tramitación, teniendo en cuenta que los proyectos tienen una finalidad pedagógica y que cuanto antes se los incorpore a la propuesta curricular, mayor será el número de alumnos que se beneficiarán.

---

## PERSONAL DE PLANTA DE APOYO A LA DIRECCION

---

Un reclamo de los participantes que consideramos válido es el de la conformación de un equipo de apoyo a la gestión directiva, distinta de la planta de cargos directivos previstos.

Ante la dificultad concreta que reconocemos existen en esta propuesta, recomendamos que se arbitren los medios para brindar servicios o apoyos psicopedagógicos y de trabajadores sociales, como así también preceptores, coordinadores de cursos, bibliotecarios, personal de mantenimiento, técnicos específicos y de informática; sin descuidar los cargos ya previstos de Vicedirectores y Secretarios, con el objetivo de mejorar la calidad del servicio educativo y descargar el exceso de tareas de la Dirección.

Una gestión directiva aliviada de sus cargas burocráticas, podrá abocarse con mejores resultados a la supervisión de la enseñanza, apoyar y guiar a los docentes. Facilitaría también una Dirección plenamente dedicada a su tarea específica, significará un estímulo para los docentes cuya vocación los hace proclives a comprometerse en alto grado con la docencia, pudiendo atraer a otros docentes más reticentes o que consideran que no existe reconocimiento para un mayor esfuerzo.

Ante la dificultad presupuestaria que - reconocemos - tiene esta propuesta, recomendamos que se arbitren los medios para brindar estos servicios mediante personal de rote por los diferentes establecimientos.



---

## CAPACITACION

---

Los participantes docentes y maestros de enseñanza práctica, plantearon que la capacitación tendría que hacerse extensiva a los directivos, ya que se mencionaron casos en que los mismos no tiene una formación técnica y tecnológica que les permita un adecuado desempeño de sus funciones.

En el mismo sentido, y con una importancia no menor, recomendamos ofrecer programas de capacitación vinculados con métodos y herramientas de gestión, como por ejemplo, delegación de tareas, tomas de decisiones, motivación del personal, agenda de trabajo y vinculación con el mundo del trabajo.

Creemos que la capacitación y actualización es fundamental para una mejor calidad de la enseñanza y que debe realizarse fuera de las horas de clase, con modalidad remunerada y evaluando tanto el aprendizaje por parte de la persona formada, como efectiva transferencia de lo aprendido al aula. Dicha capacitación debería estar destinada idealmente, a todos los que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje: directores, profesores, maestros de enseñanza práctica. Debería incluir también a preceptores y personal de apoyo.

## COBERTURA DE CARGOS

---

La coincidencia sobre este punto fue total: la necesidad de agilizar la cobertura de reemplazos y designaciones permanentes.

En el caso de los suplentes o interinos se identificó como una dificultad a resolver para facilitar la cobertura de una desfavorable relación entre el costo de movilización hacia una escuela y el ingreso que se percibe si ese traslado se realiza por un número de horas cátedra muy limitado.

Respecto a las designaciones permanentes sólo cabe recomendar se revisen los procedimientos de designación para lograr que los plazos sean lo más breves posibles.

La creación de un software que posibilite la actuación del curriculum del postulante y proporcione agilidad en la búsqueda de aspirantes podría ser un mecanismo de utilidad.

Se mencionó también la necesidad de refuncionalización de la Junta de Calificaciones de la provincia.

## SUPERVISION

---

Aunque fueron formalmente invitados y se les había asignado una sala de reunión exclusiva, en un edificio distinto, los supervisores no concurrieron para participar de la Jornada Taller.

---

## MONITOREO

---

El FOPET adoptó, a los efectos de la tarea sobre la que aquí se informa, un glosario que define el significado de términos que se utilizarían para analizar los resultados del trabajo de los participantes ( que se incluye como anexo de este texto)

Realizó también un análisis detallado de las manifestaciones vertidas por los participantes identificando la problemática a la que hacían referencia y determinando el nivel de coincidencia entre los diferentes grupos acerca de dichas situaciones.

Para ello se buscó para cada problema, la cantidad de coincidencia entre grupos. Se obtuvo de esa manera problemas en los que los que coinciden cinco, cuatro, tres, dos, y un único grupo. A los casos de coincidencia total, que identifican un problema sobre el que hay acuerdo entre los grupos, se le asignó un nivel de importancia 5. A los problemas que solo fueron informados por un grupo se les asignó un nivel de importancia 1, a los identificados por 2 grupos nivel de importancia 2 y así sucesivamente.

Se estableció, finalmente, que en una primera etapa, se debía sugerir que se asigne prioridad a la solución de los problemas de nivel 5 y 4 ( que tuvieron respectivamente 100% y 80% de coincidencias.)

Se consideró además que la implementación de esas soluciones debía ser motivo de monitoreo, es decir del registro y análisis de información acerca de las actividades realizadas durante la ejecución de las acciones orientadas a resolver la situación problemática. Los indicadores de monitoreo a utilizar deberían ser a su vez, tal como lo sugiere la experiencia internacional, de realización (actividades ejecutadas), resultado ( qué transformación se logró) e impacto ( qué cambios se produjeron efectivamente en el sistema como resultado de actividades para las que se ha determinado que el resultado ha sido positivo).

Sobre la base de esas ideas se presenta, en el cuadro 3, una propuesta preliminar de indicadores que se podrían utilizar a los fines de realizar el seguimiento de las acciones y de informar a la sociedad de los avances y dificultades que se presentan.

---

## CONCLUSIONES GENERALES DEL FOPET

Es necesario mencionar que los temas, dificultades y propuestas expresadas se presentan en un marco de suma complejidad y de fragmentación social, que evidentemente no pueden ser abordados en su total magnitud por el presente documento, sino que además deben ser respaldados por instrumentos estadísticos y etnográficos y por nuevos espacios de discusión y participación de todos los integrantes de la comunidad educativa.

De todas maneras, valoramos los importantes datos recogidos como resultado de la experiencia que se ha realizado.

En este sentido, y luego de haber desarrollado el análisis de la producción de cada uno de los grupos de trabajo, delineamos brevemente las conclusiones a las que hemos arribado organizando el aporte de los participantes. -

- Creemos que se debe:
- Repensar el diseño de los programas de capacitación y actualización dirigido tanto a docentes de escuelas técnicas como directivos, complementando este proceso de análisis y cambios con un adecuado diagnóstico sobre las necesidades de capacitación por región de manera de que sean significativas acorde a los requerimientos reales, y contemplar una instancia de seguimiento y monitoreo de trabajo en el Aula,
  - Incorporar al sistema educativo el valor de la participación, no solo por su aporte para la construcción de consensos, sino también por la posibilidad de incorporar nuevos sujetos portadores de intereses y valores. acordes a las propuestas trabajadas en el taller y elevadas por el FOPET.
  - Generar las condiciones para que la educación técnica sea política de Estado.
  - Implementar todas las acciones necesarias para simplificar los trámites administrativos.
  - Reflexionar y trabajar sobre las deficiencias que tiene actualmente el sistema educativo, con flexibilidad ante la necesidad de cambio.
  - Institucionalizar los diferentes mecanismos de comunicación tanto a nivel vertical como horizontal, de manera de que la información llegue a los destinatarios en tiempo y forma.
  - Monitorear a través de indicadores los problemas, su evolución y las acciones que se tomen para mejorarlos.

---

## CONSIDERACIONES FINALES

Este documento pretende ser un informe que motive un debate respetuoso y fundamentado en pos del objetivo común de todos los involucrados en avanzar, para el logro de una Educación Técnica cada vez mejor.

Si esta intención se concreta, estaremos cumpliendo con el objetivo que dió lugar a la constitución del FORO PERMANENTE PARA LA EDUCACION TECNICA. -

---

## RECONOCIMIENTOS

EL FORO PERMANENTE PARA LA EDUCACIÓN TÉCNICA agradece la invaluable colaboración en el trabajo de análisis y confección del presente documento a los miembros del Consejo General, que integraron la comisión de elaboración del documento “Jornada taller sobre gestión administrativa”, llevada a cabo el 28 de noviembre de 2009: **Roxana Moreno, María José Gúzzo, Víctor Raúl Moyano, Edith Silvia Bonelli, Leonidas Panaiotis, Gladis Olmos y Félix Mitnik.**

Se agradece también, **al equipo liderado por Eduardo Di Leonardo**, que ha sido responsable de la moderación de los talleres; a los directivos del **Centro de Capacitación Amadeo Sabattini**; al **Colegio de Ingenieros Especialistas de Córdoba** y al **Colegio de Maestros Mayores de Obras y Técnicos de Córdoba**, en cuyas sedes se realizaron los diferentes talleres; a la **Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba**, donde se desarrollaron las actividades de la subcomisión de redacción de presente documento, y a todos los participantes, docentes y directores, sin cuyo entusiasmo y dedicación no hubiera sido posible el presente trabajo.

“ La educación en todos sus niveles y modalidades constituye el fundamento indispensable para lograr el crecimiento de un país, que brinde posibilidades de desarrollo para sus habitantes, para lo cual se deben concentrar todos los esfuerzos para asegurar su calidad, amplitud, evolución y persistencia.”

“ En el Bicentenario de la Patria”

