

Evaluación Centro Municipal de Capacitación en Oficios.

Introducción

El presente trabajo fue elaborado desde el Programa Rafaela Evalúa de la Secretaría de Auditoría, Evaluación y Transparencia de la Municipalidad de Rafaela¹. El objetivo que lo atraviesa es evaluar el Centro Municipal de Capacitación en Oficio y conocer el impacto del mismo en los jóvenes que lo transitaron desde el 2012 al 2018. El Centro se crea en el 2012 como oferta educativa en oficios, y como alternativa a la educación tradicional, para la futura incorporación de los y las jóvenes al mercado laboral.

Rara vez las políticas públicas se ejecutan tal como fueron pensadas debido a diversos motivos. Puede ser por errores en el diagnóstico inicial o en los supuestos sobre los que se diseña la política; por deficiencias en el momento propio de la ejecución; por la multiplicidad de actores, con distintos intereses, que intervienen en la implementación; y/o por los cambiantes escenarios económicos, sociales y políticos en el que se desarrollan. Ahí radica la importancia de la evaluación y el monitoreo de políticas públicas ya que permiten conocer cómo se van desarrollando, cómo funcionan y qué impactos-resultados tienen las mismas.

Pasados casi 8 años desde que se creó el Centro Municipal de Oficios, se creyó necesario realizar una evaluación del mismo, reflexionar, generar aprendizajes y pasar a la acción con mejoras.

En contextos complejos es fundamental contar con información para la toma de decisiones, para la designación correcta de recursos, para favorecer la transparencia y construir un Estado con más y mejor capacidad de gestión.

Aproximaciones conceptuales a las juventudes.

Para poder realizar un análisis integral de la política, en este apartado se busca realizar un acercamiento al concepto de adolescencia y juventud.

¹ El trabajo se realiza desde una perspectiva de género entendiendo que el impacto de las políticas no es el mismo para hombres y mujeres. A lo largo del informe se trabaja con lenguaje no sexista con el fin de visibilizar tanto a hombres como a mujeres.

Estos son dos términos que las sociedades modernas han utilizado para ordenar segmentos poblacionales a partir de la edad: la adolescencia comenzaría a los 10 o a los 12 años y se extendería hasta los 16 o los 18, y la juventud daría inicio en alguna de esas edades y terminaría entre los 25 y los 30 años.

Ambos conceptos definen “grupos de edad”, pero sus límites son variables, no exactos; se construyen socialmente y por tanto, varían histórica, geográfica y culturalmente. Sus fronteras son sociales antes que etáreas. En ese trabajo, por lo tanto, se entiende que existe una multiplicidad de trayectorias de vida, debido a la heterogeneidad social, la diversidad cultural y las diferentes modalidades en que se presenta en la sociedad el ser adolescente y joven.

La categoría misma de juventud ha tomado distintas formas de acuerdo a los espacios y las diversas coyunturas sociopolíticas y económicas. Entre los-las especialistas en la temática, existe un acuerdo en ubicar el origen del concepto moderno de juventud en la segunda mitad del siglo XX (Hobsbawm, 2006; Balardini, 2002; Miranda, 2005; Reguillo, 2007).

A principios del siglo XXI, la situación social experimentó una fuerte transformación, y con ella, la percepción sobre la juventud se modificó sustantivamente. Ya no es socialmente aceptable que las-los jóvenes menores de 18 años no se encuentren estudiando, considerando que la escuela secundaria es el mejor lugar para que estén. Esto tuvo un correlato en las políticas educativas de nuestro país con la sanción de la Ley de Educación Nacional N° 26.206, a fines del año 2006. La misma establece el derecho a la educación y al conocimiento como bien público reconociéndose como un derecho personal y social, garantizados por el Estado; constituyendo a la educación como una prioridad nacional y una política de Estado para construir una sociedad justa, profundizando el ejercicio de la ciudadanía democrática y el respeto por los derechos humanos y libertades fundamentales. La educación secundaria pasa a ser obligatoria para quienes hayan cumplido con el nivel de Educación Primaria (Allasia, 2017).

Con ello, se fue generando la idea de que las trayectorias escolares tenían dos rasgos característicos: debían ser continuas y completas. En base a esto, Terigi hace una

diferenciación de trayectoria teórica y real. La primera se refiere a lo institucionalmente establecido, a lo ideal, que implica ingresar a tiempo, permanecer, avanzar un grado por año y realizar un aprendizaje significativo. Sin embargo, al observar las trayectorias reales, es posible reconocer experiencias próximas a las teóricas pero también muchas otras que se alejan de ello (“trayectorias no encauzadas”). Esas trayectorias educativas reales no deben reducirse a lo escolar ya que las y los jóvenes también generan aprendizajes y saberes en otros espacios (2010).

Las escuelas se crean en el Siglo XIX ya que la expansión del sistema capitalista generó la necesidad de una mayor capacitación y formación que comenzó a verse como una puerta de entrada al mundo adulto. A pesar de las transformaciones sociales que se fueron dando en las últimas décadas, las instituciones y actores escolares no se modificaron de la misma manera que lo hicieron las y los adolescentes y jóvenes que a ellas concurren. Es allí donde comienzan a ser visibles conflictos en la escena escolar.

Miranda, en sus trabajos sobre el concepto de juventud, explica que hace unos años prevalecía una idea según la cual primero se estudiaba, luego se conseguía un trabajo y posteriormente se formaba una familia. La juventud se consideraba un período transitorio de preparación para la asunción de roles sociales adultos. Desde esta premisa “se era joven en la medida en que se era estudiante”. Desde el enfoque del mercado laboral, la desocupación no era un fenómeno masivo, siendo el trabajar la alternativa al estudiar (2008).

En las últimas décadas, esa transición hacia la adultez dejó de ser algo tan lineal y estructurado. Fue adquiriendo una creciente complejidad por su heterogeneidad y extensión, consecuencia también de los cambios económicos, sociales, culturales globales con impactos a nivel local.

Por lo tanto, cuando se habla de juventud se debe recordar que:

-no está definida por la edad.

-es relacional porque se establece en relación al vínculo jóvenes-viejos. Fija un límite entre los que están dentro de ella y los que están fuera. Encierra una relación de poder: joven/adulto.

-también es relacional porque se vincula con otras categorías como género y clase. En ese sentido, es necesario un análisis interseccional.

-la juventud puede ser una etapa transitoria pero lo es igual que la adultez, la niñez y la vejez. Esto conduce a la idea de que “se es joven”.

-No existe una sola juventud sino que hay muchas maneras de ser joven por lo cual hay que hablar de juventudes.

-las trayectorias juveniles son cambiantes, heterogéneas y no lineales.

¿Qué es el Centro Municipal de Capacitación en Oficios?

Desde el año 2008 se desarrollan diferentes programas municipales enmarcados en el cumplimiento de la Ley de Educación Nacional N° 26206, de la Ley Nacional de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes N° 26601 y de la Ley Provincial de Promoción y Protección de los derechos de Niños, Niñas y Adolescentes N° 12967.

Dentro de estas acciones, se encuentra el Programa Municipal Bicentenario de Inclusión Educativa el cual, a partir del trabajo conjunto escuela, familia y municipio, brinda apoyo pedagógico a niñas, niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad social con el objetivo de que puedan sostener la escolaridad prioritariamente en los primeros años de la escuela secundaria.

En el año 2011, complementariamente a ese Programa, se desarrolló una experiencia piloto denominada “Cruzando Fronteras”, la cual consistió en la capacitación en oficios para adolescentes con el objetivo de aportar a la formación de los jóvenes, tender a su reinserción al sistema educativo formal y a la vez, atender a la creciente demanda local de mano de obra especializada.

En ese marco, y con una firme decisión política sobre la educación como herramienta indispensable para disminuir las desigualdades sociales en el acceso al mundo del trabajo, se impulsa desde la Subsecretaría de Economía Social y Empleo la constitución de un Centro Municipal de Capacitación en Oficios², con el fin de sostener y multiplicar los resultados positivos de las acciones desarrolladas hasta ese momento.

Fue a través de la Ordenanza N.º 4541 (Decreto Reglamentario N.º 36824) que se habilitó su creación como oferta educativa que articule capacitación y formación técnica inicial orientada a la futura incorporación de jóvenes y adolescentes al sistema productivo regional. El presupuesto

OBJETIVOS:

- a). Orientar a jóvenes y adolescentes para que puedan elegir y determinar su formación laboral.
- b). Desarrollar en jóvenes y adolescentes actitudes, aptitudes y capacidades que le permitan desempeñarse en un oficio.
- c). Fomentar la adquisición de hábitos laborales.
- d). Generar oportunidades para la inserción social de jóvenes desocupados, incrementando los niveles de productividad, calidad y competitividad local.
- e) Promover la reinserción de jóvenes y adolescentes en el sistema educativo a fin de dar cumplimiento a la escolaridad secundaria obligatoria.

REQUISITOS PARA INGRESAR:

- a) Tener 16 años de edad (o cumplirlos antes del 30/06) y 7º grado completo.
- b) Haber estado inscrito formalmente en una escuela secundaria por lo menos durante un año y no haberse podido sostener, por distintos motivos, en la educación secundaria obligatoria.

² De aquí en adelante se utilizará la abreviación CMCO.

c) En caso de que los aspirantes superen el cupo previsto, se establecerá el orden de prioridades para la admisión según un estudio social.

d) Presentar la solicitud de matrícula en el formulario oficial, cumplimentando todo lo que se solicite. La misma se renovará cada año de duración del curso.

ACTORES INTERVINIENTES:

Tal como se habilita en el Art. 9 de la Ordenanza de creación, para el funcionamiento del CMCO intervienen actores públicos y privados.

La conducción está a cargo de un/a **Director/a** que es designado por el Departamento Ejecutivo Municipal. Es quien organiza el funcionamiento general del Centro, coordinar al cuerpo docente/tutores y supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos y alumnas.

Los/las **tutores/as** tienen la función de realizar el seguimiento individual y social de los alumnos que asistan, facilitando la resolución de obstáculos en el proceso de aprendizaje, articulando acciones con otras áreas del municipio y con otras instituciones de la comunidad. Asimismo, llevan registros de asistencia y elaboran informes y todo acto administrativo que sea requerido.

Los/las **docentes** dictan las capacitaciones acreditando sus competencias ya sea a través de certificaciones educativas o por trayectorias laborales que demuestran idoneidad.

Por otro lado, se articula con el **Instituto Tecnológico Rafaela (ITEC)** quien otorga su edificio para que funcione el Centro y, a su vez, aporta maquinarias.

También se establecen vínculos, a través de distintos convenios específicos, con **empresas** e **instituciones** para la realización de las prácticas profesionales.

ESQUEMA DE CURSADO:

Según el Decreto Reglamentario N.º 36824, el mismo consistía en un Trayecto de formación general (3 hs. Formación General + 2 hs. Informática + 1 h. Educación Física); un Trayecto Técnico de Formación en Oficios (6 hs. En talleres escolares), y un Trayecto de Prácticas Supervisadas (2 hs. semanales en diferentes industrias, entidades y comercios)

de la ciudad). Ese esquema se mantuvo durante el primer año del CMCO pero luego, por decisiones institucionales, se fue modificado.

Al momento de realizar la evaluación, el esquema de cursado implementado es el siguiente:

1° AÑO: Trayecto Técnico de Formación en Oficios (4 talleres teóricos-prácticos); Espacio de Formación General y Espacio de Proyecto Tecnológico (ambos espacios teóricos).

2° AÑO: Trayecto Técnico de Formación en Oficios (cada alumno elige un taller); Espacio de Formación General y Espacio de Proyecto Tecnológico (ambos espacios teóricos); Trayecto de Prácticas Supervisadas.

Objetivos de la evaluación.

General:

Evaluar el impacto que tiene el CMCO en los/las jóvenes que asistieron desde el 2012 al 2018.

Específicos:

Identificar si el paso por el CMCO mejoró la trayectoria escolar de los/las jóvenes.

Identificar si el paso por el CMCO mejoró la trayectoria laboral de los/las jóvenes.

Analizar si los/las jóvenes que lograron incorporarse al mercado laboral lo hicieron en un oficio vinculado al aprendido en el CMCO.

Analizar si hubo cambio de actitudes y capacidades en los/las jóvenes en relación a sus responsabilidades y compromisos durante los años que estuvo en el CMCO.

Conocer si asistir al CMCO significó en los/las jóvenes un cambio positivo en sus vínculos y relaciones cercanas.

Conocer cómo la mirada de los/las docentes sobre los/las jóvenes y la manera en que transmiten sus conocimientos en los talleres y clases.

Metodología de la evaluación.

A los fines de poder cumplir con los objetivos de la evaluación, se desarrolló una triangulación metodológica como procedimiento de investigación.

En primer lugar, se recabaron y analizaron datos cuantitativos y cualitativos que ya existían sobre el Centro: Ordenanza N° 4.541 y Decreto de Reglamentación N.º 36824; informes finales de gestión; datos recolectados por el CMCO.

Para la obtención de información primaria se utilizaron distintos métodos. Por un lado, se realizaron entrevistas a jóvenes que concurrieron al Centro entre el 2012- 2018. Cuando se diseñó la evaluación, se tomó la decisión de responder a un criterio de representatividad estadístico. Sin embargo, cuando comenzó la etapa de convocatoria a los/las jóvenes, se optó por una muestra propositiva o de juicio a partir de la cual no se sigue una determinada regla para decidir el tamaño de la muestra y, si hubiera que enunciar alguna, está sería: “todo depende”. Como se plantea en distintos escritos³, en esta modalidad de indagación lo decisivo no es el tamaño de la muestra, sino la riqueza de los datos provistos por los participantes, y las habilidades de observación y análisis del investigador/a. De esta manera, durante 10 días un grupo de jóvenes profesionales y estudiantes avanzadas de Psicología de la Universidad Católica de Santiago del Estero, realizaron 94 entrevistas personales semi estructuradas.

Por otro lado, con aquellos/as jóvenes (27) que estaban cursando el segundo año en la Institución, se realizó un taller a través de una dinámica de trabajo en grupo.

Además, profesionales del Instituto Superior del Profesorado N° 2 “Joaquín V. González” llevaron a cabo 2 talleres con el grupo de docentes y talleristas del CMCO (10).

Por último, se entrevistó a empresas (3) que están vinculadas al CMCO desde sus comienzos y que, a partir de un Convenio Marco, ofrecen sus instalaciones y servicios para la realización de las prácticas por parte de las y los jóvenes.

³ Morse, 1995; Patton, 2002; Martínez-Salgado, 2011.

A través del análisis de los datos recolectado y el armado del presente informe, se generaron espacios de diálogo con los actores participantes de la evaluación en los que se trabajó en una serie de recomendaciones que ayuden a mejorar la política y el impacto de ella en las-los jóvenes.

Resultados del estudio.

Las técnicas de recolección de información permitieron obtener un gran caudal de datos. En este apartado se presentarán los resultados conforme a los objetivos de la evaluación.

Trayectorias escolares.

El 71% de los y las encontrados/as contestaron que desertaron la escuela secundaria en 1er año, teniendo entre 14 y 15 años. Entre las razones por cuál lo hicieron: 52% señalaron **motivos escolares**: al 23% de repitencia, se le suma el 29% referido a inasistencias, faltas disciplinarias, diagnóstico de dificultades de aprendizaje, bullying, etc; 30% señala **razones personales** y/o familiares, como ser: decisión propia, cuidado de familiares, paternidad/maternidad, enfermedades, falta de interés o gusto, entre otros; un 13% argumenta **motivos de índole económico/ laboral, y sociales** un 6%, referido a “la junta” y grupos de referencia, prácticas de deportes, mudanzas.



El 87% decidió, una vez que ingresó al CMCO, retomar los estudios secundario para obtener un mejor futuro (32%) y para conseguir trabajo (31%). Sin embargo, de ese total, un 83% no los finalizaron.

Cuando se realizó el taller con jóvenes que estaban transitando 2do año del Centro, la gran mayoría sostuvo que la experiencia en la escuela tradicional no fue buena, se sintieron “rechazados” y la pasaron mal.

A través de familiares, amigos, conocidos o vecinos se enteraron que existía el CMCO. Ingresaron porque: querían aprender un oficio; les interesó; por falta de banco en las escuelas; para cambiar la forma de ser; para aprender y formarse.

Si bien no fueron muchos quienes respondieron con seguridad que iban a terminar la secundaria, quienes lo hicieron remarcaron que lo harían por su obligatoriedad y por la importancia que tiene para conseguir trabajo y un futuro mejor.

El 76% de las personas entrevistadas refieren haber tenido una buena adaptación al Centro, resaltando los horarios adecuados, vínculos con compañeros y profesores, y la propuesta de oficios. Mientras que el 21% manifestó que les costó adaptarse en un primer momento, destacando la dificultad en establecer vínculos, ubicación geográfica del Centro, y adaptación a la operación de máquinas.

Trayectoria laboral

El 59% respondió que tenían trabajo antes de ingresar al CMCO pero que los mismos eran informales y no registrados. Luego de finalizar el CMCO, el 64% consiguió un empleo. De ese total, el 50% lo hizo de manera formal y registrados/as. Cuando se les consultó si sabían los motivos por los que fueron seleccionados, un 30% refiere haber sido recomendados por el CMCO debido a su desempeño mientras que un 10% señala que se debe a su participación en el CMCO y otros programas municipales. El 41% de quienes consiguieron empleo, lo hicieron en rubros vinculados al oficio que aprendieron en el Centro.

El 88% de las y los jóvenes reconoce que haber estudiado en el CMCO ayudó a mejorar sus trayectorias laborales.

En relación a las respuestas de quienes están actualmente cursando, la mayoría considera que estar en el Centro las-los va a ayudar a conseguir trabajo porque brinda conocimientos en distintos oficios, les enseña a usar máquinas y herramientas. Reconocen que transitar por el CMCO brinda experiencia, “climatiza para el ámbito laboral”, y al dar un certificado, sirve para poner de referencia en el Curriculum Vitae (CV).

Prácticas supervisadas

Se evidencia que el 80% de los-las entrevistados-as realizó prácticas laborales durante su paso por el CMCO. De ese total, el 89% son hombres y sólo el 11% mujeres.

En relación al lugar donde fueron realizadas dichas prácticas, se destaca la participación de las siguientes empresas: Limansky; VMC; ADM; Corralón Municipal; EPE; Acerma; Basso; Weskan, entre otras.

El 87% expresa haber obtenido una buena experiencia, atribuyendo sus razones a: los aprendizajes; el contacto con empresa y maquinarias; la buena disposición y trato en la empresa; los buenos compañeros y enseñanzas relacionadas al oficio. Un 12% refiere haber tenido una mala experiencia durante sus prácticas laborales, debido a que: contaban con poca carga horaria; no estaban relacionadas al oficio y algunas de ellas eran sólo teóricas o informativas.

Entre aquellos-as que no realizaron prácticas, cuando se consultó el por qué respondieron: no saber la razón (63%); por no haber cumplido con los trabajos requeridos por el CMCO (21%); falta de lugares y oportunidades (16%).

Para tener más información de las prácticas, se entrevistó a algunas empresas que, a través de la firma de Convenio de Colaboración para el Desarrollo de Prácticas Supervisadas⁴, tienen vínculo con el CMCO y con los-las jóvenes.

Cuando se les consultó por qué deciden ser parte de esta política, las empresas respondieron que lo hacen por un lado, porque conocen el trabajo que se hace desde el Centro pero, por

⁴ Disponibles en Boletín Oficial.

<https://www.rafaela.gob.ar/gobiernoabierto/BibliotecaBoletin.aspx?c=5&t=sXAFBE4yEy1fVQCFXvPqz0jmhsrtykaoQ3arOs1onlA=>

otro lado, porque piensan en sus necesidades y en la posibilidad de un mediano-largo plazo contar con personas capacitadas y con conocimiento de las empresas y maquinarias. También se nombró la responsabilidad social empresarial; la idea de que existe un beneficio tanto para el Centro, para la empresa como para los-las jóvenes; y porque se aporta a la formación.

El trabajo que cada empresa dispone para las prácticas depende de las actividades que desarrollan. Uno de los testimonios comentó que la empresa estableció una forma de capacitación específica para los y las jóvenes con el objetivo de que en ese proceso puedan recibir una orden de trabajo, efectuar el trabajo y controlarse: “autocontrol de los procesos productivos” (Empresa 1).

Otra pregunta que se realizó es si había mujeres en las prácticas y si los espacios de trabajos disponibles eran los mismos para ellas como para los hombres. Dos de las empresas respondieron que no tuvieron en sus experiencias presencia de mujeres; la otra señaló que si tuvieron y que desde la empresa se decidió dividir proceso formativo entre una formación más operativa para hombres y una capacitación en oficina técnica para mujeres. Para hombres, la formación es sobre: derechos de trabajadores; reglamento interno de la empresa; Inducción a la seguridad; Orden, higiene y seguridad laboral; documentos técnicos que debe conocer cualquier empleado de la empresa; lectura e interpretación de planos; instrumentos de medición. Luego de todo eso, se comienza a trabajar en la parte operativa junto a un empleado y al supervisor. Para las mujeres, en lugar de ir a lo operativo, se trabaja en administración de la documentación técnica: planos a realizar; control de calidad de productos que ingresan; registros de producción; inventarios; ejecución de compras, etc.

“La industria metal-mecánica es muy machista y retrógrada. Pero no hay ninguna actividad que no puedan realizar las mujeres. En las empresas más grandes se ve mayor presencia pero en las pequeñas y medianas, hay un pensamiento muy instalado” (Empresa 1).

El vínculo de las-las jóvenes con las empresas es bueno. Se señala que con el paso de los días, se va generando una confianza aunque depende mucho de cada joven: “se rompe una

barrera con el tiempo”. “El no conocimiento genera miedo por lo que tienden a aislarse; cuando hay una apertura, conocimientos; buen trato, comienza la diferencia” (Empresa 3).

Eso está relacionado también a la pregunta sobre si notan cambio en las actitudes de las-los jóvenes desde que inician la práctica a cuando finalizan. Si bien se señala que, por lo general, existe responsabilidad, cumplen con la asistencia; también se observa que “en algunos casos da lo mismo hacer un trabajo bien que mal o venir a trabajar que no venir. Pero repito, no generalizo porque no es así con todos los jóvenes” (Empresa 2). Otra de las empresas plante: “Se notan cambios, entran con miedos, dudas y se van sintiéndose útiles y que pueden” (Empresa 1).

En las 3 empresas hubo casos en que los jóvenes quedaron trabajando y hoy en día son empleados. Ninguno de esos casos es de mujeres.

Por último, en relación a cuál es la visión de las empresas sobre el Centro, las mismas señalan que el es una política buena y un ejemplo de articulación público-privada. Surge la idea de que los talleres sean sobre otros oficios como también de que las prácticas estén enfocadas a por ejemplo: cuestiones administrativas; uso de herramientas como AutoCAD. Se remarca el trabajo que se realiza desde la coordinación del Centro y del grupo de talleristas-docentes como también algunos “detalles” como el colectivo que beneficia que los y las jóvenes puedan asistir. Teniendo en cuenta la importancia del CMCO, se marca también la importancia de destinar mayor cantidad de recursos.

Actitudes y capacidades personales

Previo al ingreso al Centro, la mayoría de las-los entrevistadas-os refirió haber estado en “la calle”, en “la vagancia”, sin ocupación. Un grupo reducido dijo estar en la droga, delitos, etc. Luego, son ellos-ellas mismos-as quienes señalan que tuvieron cambios muy significativos a partir de su paso por el CMCO.

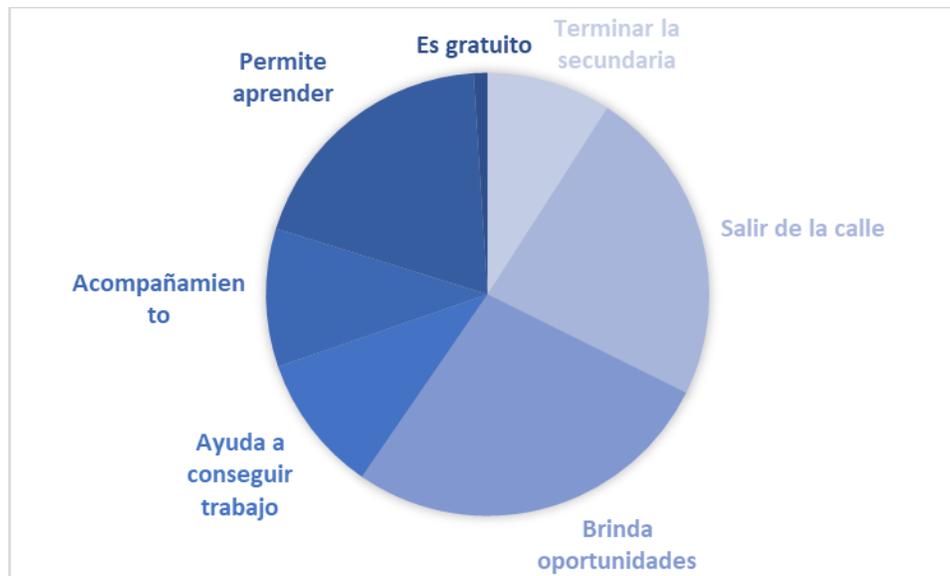
El 88% refieren a cambios actitudinales: perciben cambios positivos, mejora en su responsabilidad, en su forma de pensar la vida y el futuro, deseos de aprender, crecer, progresar; mejoras en sus relaciones con otros, cambios en su personalidad. Y el 6% refiere a cambios de conocimientos/ prácticas, es decir, destacando aspectos más técnicos.

El 81% respondió que ingresar al CMCO tuvo influencias buenas- muy buenas en sus relaciones cercanas, familiares, amigos-as. Cuando se les consultó la razón o el por qué, algunos-as respondieron que tuvieron mayor apoyo familiar, acompañamiento y motivación; que sus padres-madres comenzaron a notar cambios positivos; otrxs sostuvieron que lograron motivar a personas de su entorno para que empiecen el Centro.

Rescatan que obtuvieron aprendizajes sobre valores, de los cuales se destacan mayoritariamente llevarse vivencias de compañerismo, ayudar a otro (solidaridad), respeto, responsabilidad, paciencia, tolerancia y esfuerzo. También se desprenden otras competencias actitudinales como: mayor sociabilidad, aprender a relacionarse y apertura hacia los demás; trato en el trabajo, saber comunicarse, mejorar el vocabulario; sentirse motivados, poder proyectarse, tomar la iniciativa. Destacan, por un lado, los consejos, charlas y enseñanzas de los profesores/ tutores; y por otro lado, el trabajo en equipo, el aprender un oficio, cumplir horarios y la importancia de trabajar de manera ordenada.

En el taller con las-los jóvenes que estaban cursando, cuando se consultó sobre cómo se sentían y como estaba siendo la experiencia, se obtuvieron las siguientes respuestas: “Nos sentimos bien porque aprendemos, nos mantenemos ocupados, los profes son piolas y se adaptan a nosotros. Nos preparan y aprendemos para poder conseguir un trabajo”; “ATR, cómodos, tranquilos, acompañados, nos gusta venir”; “Cómodos, bien, seguro de uno mismo, con ganas, determinados a aprender porque la institución nos hace sentir bien”. Plantearon que haber comenzado los ayudó a ser más responsables tanto ahí como en sus casas.

El 100% de las-los jóvenes entrevistados recomendaría el CMCO. Por un lado, reconocen que el Centro es importante por distintas razones: permite realizar o terminar la secundaria; posibilita salir de la calle y/o las drogas; brinda oportunidades y ayudas; contribuye a conseguir un trabajo; te da acompañamientos; permite aprender, capacitarse; es gratuito.



Cuando se indagó sobre qué creen que hubiera pasado o pasaría si no existiera el CMCO las respuestas fueron: muchos chicos estarían en la calle, algunos en la droga, en el delito, o presos de su libertad. También refieren que consecuentemente, la ciudad estaría peor, y algunos no saben dónde estarían si no fuese por el programa. Otros-as responden que tendrían menos oportunidades: para terminar la secundaria, para conseguir trabajo. Otro grupo considera que: "no hubiera aprendido nada"; "no hubiera aprendido cosas nuevas"; "no tendría la experiencia o el conocimiento de un oficio"; "no sabría nada".

Dimensión pedagógica

Con el objetivo de conocer en profundidad el trabajo del grupo de docentes y talleristas en el CMCO y su relación-vínculo con las y los estudiantes, se realizaron talleres a cargo del Instituto Superior del Profesorado N° 2 "Joaquín V. González".

En los espacios de formación teórica, que comprenden Formación General y Proyecto Tecnológico, se observa que, si bien existen lineamientos de trabajo y planificaciones anuales de contenidos, hay una ausencia de planificaciones diarias. A su vez, tampoco se observa que el equipo docente tenga en cuenta la categoría "tiempo".

Las personas a cargo de esos espacios son las mismas que llevan adelante la capacitación práctica en los talleres de Electricidad, Tornería, Carpintería y Soldadura. Se reconocen como "idóneos" ya que no poseen títulos terciarios-universitarios que validen sus

conocimientos. Desde sus propias experiencias y prácticas, buscan capacitar con conocimientos específicos del taller y en función de las demandas laborales de las empresas.

Se reconoce que las dinámicas que se van dando en las aulas, vinculadas a las realidades de los-las jóvenes y a temáticas contextuales, los llevan a también brindar “herramientas para la vida”. Se hacen intervenciones en el aula intentando resolver cuestiones personales y vinculares en el aula que luego se trasladan al tutor. Sobre este punto los docentes plantean que muchas veces “les cuesta despegarse”. Las problemáticas más frecuentes en el aula son los conflictos entre alumnos, situaciones personales y problemas con el consumo de sustancias.

Se trabaja con los y las estudiantes desde lo socio-afectivo, para lo cual el equipo cuenta con tutores Asistentes Sociales y Psicólogos (uno por año, más un tercero como auxiliar). Se trabaja en conjunto con las familias, quienes funcionan como sostén, ya que muchas veces son las que llevan a sus hijos-as al Centro de Oficios.

En cuanto a la formulación de propuestas de enseñanza, el grupo de docentes plantea que siempre están atentos a pensar el interés del estudiante como eje de su práctica, favoreciendo las condiciones para la enseñanza. Manifiestan ser “idóneos” entendiendo que el oficio se constituye desde la práctica concreta “hacerlo hasta que funcione”, trabajando de manera permanente lo vincular.

Cada 15 días el equipo completo del CMCO se reúne para debatir cuestiones puntuales y coordinar el trabajo. Esto posibilita una comunicación constante entre los profesores de los diferentes Talleres.

Reflexiones finales.

El presente estudio permitió tener una mirada más acabada del Centro Municipal de Capacitación en Oficios y de los impactos, directos e indirectos, que genera.

El CMCO es una política local que pretende avanzar sobre la solución de problemáticas contemporáneas como la discontinuidad escolar de jóvenes y adolescentes, y las

dificultades de inserción en el mercado laboral. Con el paso de los años, el Centro fue teniendo un anclaje territorial mayor, lo cual demuestra que esas problemáticas no son propias de un barrio o una zona de la ciudad.

Las decisiones vinculadas a abandonar la escuela o no incorporarse al mercado de trabajo son de carácter personal, sin embargo, se entiende que esas elecciones subjetivas se toman en el marco de las condiciones de posibilidades socioeconómicas y culturales en las que cada joven se encuentra inserto. Cuando se analizan los testimonios recolectados, se observa que es muy bajo el porcentaje de jóvenes que señaló no estar interesado-a en estudiar y/o trabajar. A pesar de ello, es alto el porcentaje de quienes no estudiaban o trabajaban. Se remarca a partir de esto, la importancia del contexto socioeconómico para el desarrollo de las trayectorias de jóvenes y adolescentes.

Si bien, como se explicó anteriormente, las trayectorias son múltiples y cada joven construye la suya, existen ciertos denominadores comunes, al menos entre las-los jóvenes de la ciudad de Rafaela.

Por un lado, se observa que entre los 14 y 15 años hay una discontinuación en las trayectorias escolares, es decir, no se concurre a la escuela secundaria en el tiempo social y legalmente esperado. Algunos-as jóvenes asumen que su deserción escolar es por motivos personales, sin embargo, la mayoría reconoce sentirse “rechazados” por la escuela y pasarla mal en ella. Por lo cual surge la pregunta, ¿están las instituciones educativas aggiornadas a las nuevas y múltiples realidades de las y los jóvenes?

Otro dato común es que la mayoría de los y las adolescentes tiene vínculos precarios e informales con el mercado laboral. Sin dudas, el dato etario no es menos cuando se hace un análisis de esta dimensión. La realidad es que cuando ingresan al Centro, con 15-16 años, son muchos los-las que trabajan a pesar de que legalmente no se podría. Esa disposición legal es uno de los factores por los cuales los trabajos que realizan son en la informalidad. Sin embargo, pasados los 16 años, cuando ya no hay restricción legal, la mayoría continúa con empleos informales y condiciones laborales deficientes que dan cuenta de una problemática estructural. Según el Relevamiento Socioeconómico 2019, el segmento

poblacional de menores de 30 años constituye el agrupamiento con mayor participación en la estructura del desempleo local, alcanzando una participación del 51,8% sobre el total de desocupados (ICEDEL, 2019). A su vez, son las mujeres jóvenes las que mayores dificultades atraviesan: 24,1% es el desempleo específico, contra el 14,2% en los hombres.

A diferencia de la idea que se constituyó hace unos años de los “Jóvenes Ni-Ni”, las y los jóvenes entrevistados manifiestan interés por estudiar, formarse, trabajar y tener un futuro. Se genera una relación causal entre la educación y la empleabilidad. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurría décadas atrás, ese vínculo hoy ya no lo ven posible con la escuela tradicional, pero sí con la modalidad que ofrece el CMCO. Cuando el empleo deja de ser un horizonte posible, la educación también pierde credibilidad. Consideran que la escuela es útil y necesaria pero terminan interrumpiendo sus trayectorias escolares. Esto está íntimamente relacionado con la visión de futuro y presente. La educación es requisito para un buen trabajo en el futuro, pero el futuro en la actualidad es algo muy lejano e incierto. Es el presente lo que inquieta pero en ese hoy, no hay lugar para la educación. De esto se deriva una idea de escuela como obstáculo y como necesidad.

En este contexto, es fundamental el acompañamiento pedagógico para adolescentes y jóvenes. La articulación que realiza el CMCO con la Secretaría de Educación de la Municipalidad es esencial para esto y queda demostrado con los testimonios de jóvenes que realizaron o están realizando la escuela secundaria.

El vínculo con el municipio también se da con programas del área de empleo, sobretodo del Programa Jóvenes. De aquí deriva la importancia de fomentar el trabajo articulado y transversal entre distintas áreas municipales como también entre distintos niveles del Estado. Esa vinculación también debe darse con las empresas del sector privado. Queda claro de los diálogos con las empresas que existe una responsabilidad empresarial y un interés por reforzar la articulación público-privada en post de mejorar o solucionar problemáticas sociales.

Un dato que se observó al estudiar las planillas de estudiantes proporcionadas por el Centro, y que luego se constató con el trabajo de campo, es la concurrencia desigual de

hombres y mujeres. Entre las distintas técnicas de recolección que se utilizaron, se obtuvo la voz de 21 mujeres y 100 hombres. Desde el 2012 al 2018 asistieron un total de 371 jóvenes, hubo 48 mujeres inscritas de las cuales 24 terminaron los dos años.

Esta información es relevante y debe estudiarse junto a otros datos que demuestran desigualdades entre hombres y mujeres como, por ejemplo, lo expuesto anteriormente sobre mercado laboral. Entre la información recolectada, se visibiliza que las mujeres realizan menos prácticas laborales que los hombres. Si bien se pueden observar ciertos avances aún existe un mercado laboral estructurado a partir de “roles de género”⁵ que reproduce estereotipos sexistas. Históricamente los oficios como la soldadura, tornería, carpintería, electricidad fueron asociados a los hombres, mientras que las tareas de cuidado de personas, de limpieza, cocina, educación, fueron vinculadas a las mujeres. Sin embargo, hay claras evidencias de que esos espacios no están naturalmente destinados a hombres y/o mujeres. Un claro ejemplo de eso son las mujeres que pasaron el CMCO y cursaron los talleres de oficio. Es un desafío del Estado incorporar la perspectiva de género de manera transversal en todo el ciclo de políticas públicas para conseguir una sociedad igualitaria y justa.

Las y los jóvenes que participaron de la evaluación señalan que la experiencia en el CMCO fue-es excelente o muy buena. Desde la perspectiva humana del programa, son destacables y significativas algunas expresiones: "linda experiencia donde aprendimos mucho"; “nos ayudó a mejorar en la vida o el trabajo / nos sirvió / fue útil”; “ayudó a cambiar como persona / la forma de pensar o ver las cosas”; “lo mejor que nos pasó en la vida / la mejor decisión que tomamos”.

El CMCO es un espacio de contención, de aprendizajes, de reconocimientos personales, de crecimiento. Es una política del gobierno municipal que se involucra y actúa ante problemáticas que no son totalmente inherentes a sus competencias. Eso tiene que ver con una decisión política y con la manera en que se piensan las causas, consecuencias y soluciones de esas cuestiones. Se entiende a los y las jóvenes como sujetos de derechos y,

⁵ Según Marta Lamas, los roles de género son un “conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino” (1996).

en ese sentido, se busca generar condiciones y oportunidades para que cada uno pueda desarrollar su proyecto de vida.

Recomendaciones de mejoras.

Sobre el análisis expuesto, surgen algunos interrogantes e ideas para mejorar la implementación de la política y los resultados e impactos que se buscan alcanzar con el despliegue de la misma.

- Reglamento interno del CMCO: es indispensable generar normas de convivencia claras, derechos y obligaciones de todos los actores institucionales.
- Evaluaciones a jóvenes cuando finalizan 1 y 2 año del CMCO: se puede generar un modelo estándar que sirva para ir obteniendo mayor información y para ir teniendo un seguimiento de los y las estudiantes.
- Base de datos: podría trabajarse junto al área de informática de la Municipalidad o con algún actor externo para crear una base de datos que permita cargar información de manera más ordenada.
- Incorporación de la perspectiva de género en la planificación del CMCO y en las materias.
- Nuevos oficios. Industria 4.0
- ¿Cómo puede la Municipalidad seguir vinculada con las y los jóvenes que finalizan el CMCO?
- Potenciar el trabajo con diferentes empresas de la ciudad y, así, mejorar las prácticas laborales y crear más oportunidades, sobre todo para las mujeres. A su vez, a partir de ese vínculo, podría generarse un perfil laboral de acuerdo a las demandas del sector privado y adecuar los contenidos brindados en los talleres del CMCO.
- Planificaciones diarias: generar reflexiones constantes de las prácticas llevadas a cabo. Las instancias de encuentro entre el grupo de talleristas y docentes son fundamentales para poder identificar debilidades y fortalezas, y generar acciones conjuntas.
- Acompañamiento pedagógico para talleristas.

- Vinculación con universidades y otras instituciones educativas.

Anexo

El 13 de Marzo del 2020, a través del Decreto N° 50.470, la Municipalidad de Rafaela establece la Emergencia Sanitaria con fines preventivos a efectos de adoptar medidas de contención y/o mitigación del Coronavirus (COVID-19). Esta decisión se toma en el marco de disposiciones que se estaban implementando tanto a nivel mundial como nacional y provincial. El 20 de Marzo, a nivel nacional, se establece el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO). Esto significó un cambio en la manera en que se venían desarrollando distintas actividades: productivas, sociales, recreativas, educativas, etc. En el marco de la Evaluación al Centro Municipal de Capacitación en Oficios, se decide incorporar este anexo para analizar cómo ha impactado la pandemia y las medidas de aislamiento social tomadas para proteger a la población en el funcionamiento del Centro.

Gestión del CMCO en pandemia

Año 2020

A partir del Decreto Nacional N° 260/20 dictado por el Poder Ejecutivo Nacional, el Gobierno de la Provincia de Santa Fe establece la suspensión del dictado de clases presenciales en los establecimientos educativos de los niveles inicial, primario y secundario en todas sus modalidades, e institutos de educación superior, todos ellos dependientes del Ministerio de Educación, por catorce (14) días corridos a partir del 16 de marzo (Decreto N° 0261). A nivel local, el Decreto N° 50.510 también informa la suspensión de dichas actividades tanto para instituciones públicas como privadas.

En ese contexto, se interrumpió el dictado de clases presenciales del Centro Municipal de Capacitación en Oficio. Entendiendo la importancia que tiene el espacio para los y las jóvenes que allí asisten, se planteó mantener un vínculo más fluido con aquellos/as que estaban cursando el 2do año, es decir, que ya tenían una trayectoria.

Adaptación de contenidos

A partir de una decisión conjunta entre el equipo de docentes y tutores, se definió que la prioridad era mantener el vínculo con los y las estudiantes. Se preparó material de repaso que fue enviado por un grupo de Whatsapp administrado por los tutores. Ningún celular particular de docentes, tutores o director fue involucrado para evitar problemas con la distancia objetiva.

Vale aclarar que para los talleres no resultó tarea fácil adaptar contenido teórico o actividades para la virtualidad. El fuerte de esos espacios es el contenido práctico. En ese sentido, se instó a los docentes a trabajar con algunas aplicaciones de celulares pero la falta de herramientas pedagógicas hizo que esto se complejice.

No se dividió por taller, como normalmente se hace, sino que se mantuvieron actividades generales para todos los espacios una o dos veces por semana.

Vínculo con los y las jóvenes

Durante el primer mes y medio, el grupo de tutores mantuvo un contacto telefónico para relevar la situación de cada alumna/o. En base a ello, y en coordinación con distintas áreas municipales, se acompañó a aquellos/as cuyas familias se encontraban en una situación de mayor vulnerabilidad desde el punto de vista sanitario y laboral. Antes de agosto, cuando ocurrió el rebrote de casos en la ciudad, se pudieron realizar algunas visitas domiciliarias.

Ese contacto virtual que se logró en los primeros meses no pudo sostenerse por completo en el tiempo. Si bien al principio, la mayoría de los y las alumnas respondieron de manera positiva a las actividades entregadas, a medida que los meses transcurrieron, se fue evidenciando que la motivación decayó notablemente. De este modo, sólo unos pocos alumnos/as respondieron a todas las actividades propuestas. El resto, en cambio, sólo respondió a alguna de ellas, mientras que otros, a ninguna.

En función de eso, se volvieron a realizar llamados telefónicos. En dichos llamados, que se realizaron a más del 60% de los y las alumnas, se evidenció que siguen interesados en retomar su cursado en la institución. También se observa esto en las familias, que en su mayoría, respondieron de manera positiva a la idea de que puedan volver a hacer algunas actividades de manera presencial.

Por otro lado, se tomó conocimiento de que algunos/as jóvenes comenzaron a realizar actividades laborales, mientras que otros/as están desocupados/as. Este último grupo es el que más interés tiene de retomar las actividades presenciales.

Durante estos meses, se profundizó la articulación con otras áreas municipales como el área de Empleo con el objetivo de que puedan tener otras oportunidades que sumen a su proceso y trayectoria.

Jornada de reencuentro

Teniendo en cuenta que los números de casos Covid positivos comenzaron a disminuir en la ciudad, se realizó una jornada de reencuentro, los días 3 y 5 de noviembre, con los y las jóvenes que comenzaron a cursar su segundo año en el 2020.

Del total de 36 estudiantes, asistieron 23. De los/as 13 ausentes, a 2 no les llegó la información de la actividad, y 6 de ellos/as justificaron sus inasistencias por motivos de salud o laborales.

Sabiendo que la mayoría de los/as alumnos/as estuvieron presentes, y sin olvidar que debieron acercarse hasta la institución por sus propios medios (ya que no se cuenta con los colectivos urbanos); queda evidenciado el interés de los/as jóvenes en continuar participando del proyecto que ofrece el CMCO. Luego de un año sin asistir, y de realizar algunas actividades virtuales, se mantiene vivo en ellos y ellas la intención de seguir capacitándose, retomar sus estudios, y de seguir perteneciendo a la institución.

Además, aunque muchos/as de ellos/as están trabajando (en albañilería, plomería, ayudantes de camionero, pinturas de obras, talleres mecánicos, comercios familiares, cuidado de niños, emprendimientos personales, obras públicas, etc) pudieron organizar sus tareas para poder asistir a los encuentros; y aseguran poder combinar las dos cosas para continuar con su formación. Es importante mencionar que dos de ellos están en emprendimientos personales (taller de moto, comidas rápidas con delivery) y que otro de los alumnos, al ser ya mayor de edad, está efectivo en uno de sus trabajos.

Este dato permite observar que los y las jóvenes estuvieron proactivos y decidieron enfrentar con acciones este año tan particular, donde sus proyectos y expectativas se vieron modificados.

El objetivo de estos encuentros, que era retomar y reforzar el vínculo con las y los estudiantes, se logró ampliamente. No sólo con el interés y trabajo del equipo, sino también – y principalmente- con el interés sostenido de ellos/as. De esta manera, se da inicio a su segundo año dentro de la institución, el cual seguirá adelante de un modo flexible y adaptable a cómo se desenvuelve la situación actual.

Luego de las jornadas de reencuentro, se evaluó y reformuló el protocolo para realizar actividades presenciales. Para ello, se sostuvo la modalidad de burbuja, generando dos grupos separados que organizados en dos jornadas asistían a los cuatro espacios: Carpintería, Tornería, Soldadura y Electricidad. De esta manera, unos 17 alumnos retornaron al cursado.

Algunos no pudieron participar por cuestiones relacionadas a la pandemia, laborales o familiares. Además todos debieron asistir por sus propios medios ya que los colectivos no estaban en circulación. Los espacios pedagógicos de los días miércoles trabajaron en la creación de memes y publicaciones relativas a cómo pasaron ese tiempo de aislamiento y los sentimientos que les generó.

Año 2021

[Cursado en contexto de pandemia](#)

En febrero de 2021, se retomó el cursado con alumnos y alumnas que cursaban su segundo año. En esta oportunidad se realizó una división de talleres que a su vez se dividieron en burbujas. Bajo esta modalidad se trabajó intensivamente entre febrero y mayo, fue un período corto pero con una capacitación más personalizada e intensa. Cada docente tenía entre dos y 5 alumnos por vez y por día.

De los 36 jóvenes que habían finalizado su primer año, pudieron concluir 25 (2 mujeres y 23 varones). De los 11 alumnos que no pudieron sostener su proceso, 9 lo hicieron por cuestiones laborales.

De esos 9 alumnos, 1 está trabajando en condiciones laborales formales; 5 tienen empleos informales, y 3 de ellos, trabajan en emprendimientos propios o familiares (taller de motos, peluquería). La necesidad de trabajar o la prioridad que le han dado a ello, hizo que no puedan continuar con su capacitación.

Otros, pudieron desarrollar una estrategia de cursado que combinaba los tiempos laborales con los horarios institucionales del Centro. Así, del total de 25 alumnos/as que concluyeron su capacitación, 13 lo hicieron de manera paralela con sus actividades laborales.

Otro de los datos relevantes de este año es que el 80% de los alumnos en el mes de marzo comenzaron su trayecto por el vuelvo a estudiar virtual dependiente de la Secretaría de Educación. Es importante destacar que las edades de las personas que integran este grupo van desde los 17 a los 18 años.

En el mes de mayo, se dio inicio al cursado del primer año, con jóvenes que estaban inscritos desde el 2020, y otros que se sumaron en los primeros meses del año. Actualmente (julio 2021) se trabaja todos los días en burbujas y en horario normal. Se continúan con estrictos protocolos de toma de temperatura, preguntas y contactos con los alumnos y familias. Quienes se encuentran con síntomas o contacto con personas con síntomas se aíslan preventivamente. El grupo está conformado por 32 personas, 26 varones y 6 mujeres; y cursan en dos burbujas de 17 y 15 personas.

Es importante mencionar que este año se dio una situación diferente respecto a años anteriores, en relación a la cantidad de jóvenes interesados, el número de inscriptos es bajo respecto a años anteriores, lo que lleva a pensar cómo la pandemia, y la complejidad social y económica, incluso educativa que ésta acarrea, puede haber impactado en el aspecto mencionado.

Por otro lado, respecto al grupo de primero, se conocen que hay situaciones económicas y sociales complejas, que requiere que algunos de ellos estén trabajando, de manera simultánea a las capacitaciones que están iniciando en la institución. Lo distintivo es que estos jóvenes tienen entre 16 y 17 años.

Es importante comentar que algunos jóvenes inscritos en la institución, comentaron que el motivo por el cual dejaron sus estudios secundarios, tuvo que ver con el poco acceso a la conectividad y la imposibilidad de seguir su escolaridad por los medios de la virtualidad. Sin embargo, 7 personas de las que estaban pre-inscritas, no comenzaron su proceso en el CMCO, porque decidieron continuar con sus estudios secundarios, habiendo obtenido bancos en diversas escuelas de la ciudad.

Articulación con otras áreas

En términos generales, desde el Centro de Oficios se interviene articulando con diversas áreas municipales. En este último año, la articulación con Oficina de Empleo ha sido necesaria por la situación económica compleja de muchas familias. Por ende, se ha derivado al Programa Jóvenes a la mayoría de los alumnos/as que con 18 años ya pueden participar en él. También se han derivado a madres de alumnos para que formen parte de programas que ofrece dicha Oficina, para acompañar de manera más amplias estas situaciones complejas (Plan trayectorias, Curso Auxiliar Cuidados Gerontológicos).

En lo que respecta el trabajo con las familias, también se ha articulado con Oficina de Género, con el área de salud, con diversas áreas municipales (Liceo, Servicio Local de Niñez, Educación, Agencias Territoriales) para las inscripciones; así como también con áreas provinciales, que dependen del Ministerio de Justicia.

De este modo, el Centro de Oficios funciona muchas veces como una “puerta de entrada” para el reconocimiento de diversas situaciones que requieren una atención más integral. Desde este espacio, se contiene la demanda, y se deriva donde sea necesario, acompañando dichas derivaciones mediante un seguimiento de las mismas. Igualmente el Centro de Oficios también funciona como una respuesta concreta de capacitación y formación.

Continuidad de las prácticas laborales

En relación a las prácticas laborales. Todos los jóvenes que llegaron a completar el periodo de febrero-mayo estuvieron en condiciones de participar en prácticas. Fueron derivados 23 alumnos. El grupo de electricidad fue derivado por primera vez a una práctica/capacitación con el Sector de Electrotecnia. Donde vieron todo lo referido a luminarias y su diferente

configuración, semaforización y todo el trabajo que realiza el área, cómo práctica final cada alumno/a armó un equipo de luminaria en el taller de electrotecnia. Uno de los alumnos además participó de una práctica en la empresa DCI Automatizaciones.

Con respecto a Carpintería, una alumna y tres alumnos participaron en prácticas en Nicolás Gutiérrez Diseño (4). Un quinto alumno del taller participó en la empresa Maderal (1). Logrando participar en prácticas todos los egresados. Solo uno de los alumnos no cumplió la práctica de manera regular.

Los alumnos de soldadura se repartieron entre VMC Refrigeración (3), Metalúrgica Vica (1) y JIT Lubricación (1). Uno de los alumnos consiguió trabajo antes de la derivación, por lo que no se contabiliza dentro de los 23 alumnos.

En tanto los alumnos de tornería se distribuyeron en las siguientes empresas VMC Refrigeración (2), JIT Lubricación (1), ADM Servicios (1) y Establecimientos Metalúrgicos Gays (1). En tanto, dos alumnos de Tornería no llegaron a la instancia de prácticas por inserciones laborales. Uno de ellos en Establecimientos Metalúrgicos Gays.

Reflexiones finales

El Centro Municipal de Capacitación en Oficio, al igual que muchas otras políticas municipales, demostró su capacidad de resiliencia a pesar de todas las dificultades que implicó seguir funcionando en este contexto. Sin dudas, los esfuerzos para que eso ocurra estuvieron basados en la convicción de que el Centro es un espacio de contención, de aprendizajes, de crecimiento; y que los y las jóvenes son sujetos de derechos. A las recomendaciones de mejora que se proponen en el Informe de Evaluación, se sumó el desafío de la virtualidad.

Los aprendizajes del año 2020 permitieron dar una respuesta más efectiva a esta situación. Los docentes armaron tutoriales en video, audios y pasaron materiales especialmente diseñados, algo que había sido muy difícil formular en 2020 ante la urgencia y lo inesperado de la situación. En particular, fue fundamental el proceso de diálogo entre docentes y tutores, donde todos pudieron hablar y comprometerse rompiendo antiguas barreras de comunicación.

Una de las mayores dificultades que se atravesó fue el acceso a las instalaciones al no haber transporte público de pasajeros. Sin embargo, se pudo articular y coordinar con los alumnos y las alumnas para desarrollar distintas estrategias y así garantizar la asistencia.

El grupo que inició en el año 2019 y finalizó en 2021, fue el más afectado por los cambios impuestos por el contexto sanitario. El desarrollo de la cursada en el 2019 fue tal como estaba planificado; en cambio en el 2020 estuvo truncada. En el año 2021 hubo un retorno comprimido pero intensivo. Pese a las dificultades, el grupo tuvo una gran respuesta en las instancias de práctica en las cuales dejaron en evidencia el compromiso que tenían con su formación y la capacidad de adaptación que desarrollaron.

El grupo de primer año que inició en el año 2021 ya ingresó con la nueva dinámica de cursado establecida por lo que lograron adecuarse con mayor facilidad y el equipo docente ya había capitalizado los aprendizajes acumulados en los meses anteriores. Una gran ventaja para considerar, fue la posibilidad de tener al menos un día de clase presencial con cada burbuja, lo que permitió construir un vínculo que luego repercutió positivamente en las actividades virtuales.

Estos años pusieron en evidencia la importancia de contar con datos y con espacios de reflexión y evaluación de las prácticas diarias para poder readaptarlas ante situaciones extraordinarias. En ese sentido, uno de los objetivos del Programa Rafaela Evalúa es fortalecer la capacidad de evaluación del municipio y así lograr políticas públicas más eficientes y eficaces.

Equipo de trabajo

Secretaría de Auditoría, Evaluación y Transparencia: Cecilia Gallardo; Amalia Galanti; Paula Alexandroff; Lucía Rojo; Josefina Parra.

Secretaría de Producción y Empleo: Diego Peiretti; Mauro Theler.

Universidad Católica de Santiago del Estero: Oscar Botazzi; Clara Adoratti; Belén Cocollato; María Belén Zorrilla.

Instituto Superior del Profesorado Dr. Joaquín V. Gonzalez: Ailen Peirone; Soledad Britos.