

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

**296 “Análisis comparativo de experiencias para la formación en oficios
Aportes al campo de la formación profesional”**

Universidad Nacional de La Plata

Directora María Bonicatto

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Apartado	Página
1- Resumen ejecutivo	4
2- Introducción y presentación del tema	6
3- Marco Teórico	21
4- Desarrollo de la investigación	29
4.1 Reporte de actividades realizadas en el marco del proyecto	29
4.2 Estrategia metodológica	30
4.3 Instrumentos utilizados	32
4.4 Implementación	35
5- Conclusiones	37
6- Bibliografía	43
7- ANEXOS	46
7.1 Anexo 1: Caracterización de las experiencias visitadas en la primera aproximación	47
7.2 Anexo 2: Guía de abordaje de los estudios de casos	58
7.3 Anexo 3: Análisis de casos	61
7.3.1 Caso 1: Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional de La Plata	61
7.3.2 Caso 2: La fábrica Social de Brasil	86
7.3.3 Caso 3: Centro de Formación y Servicios Regional de Santa Fe CE.FO.SE	94
7.3.4 Caso 4: Programa Escuelas taller de la Agencia Española de Cooperación	105
7.4 Anexo 4: Desgrabación de entrevistas realizadas	117
7.4.1. Escuela taller de Arequipa, Perú: Coordinadora Fiorella Cano	117
7.4. 2 Escuelas Taller de Colombia: Director Carlos Augusto Alvan Vela	127
7.4.3 Caso Fábrica Social de Brasil: Entrevista al Ex coordinador Celio Silva	129
7.4.4 Programa escuelas taller de la Agencia Española de Cooperación: Miguel del Mazo Salgado Técnico Coordinador Escuelas Taller. Dirección de Cooperación con América Latina y el Caribe AECID	132
7.4.5 Las escuelas universitarias de oficios como propuesta de educación formal alternativa: Carlos Giordano. Presidencia UNLP	134

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.4.6 Escuela Universitaria de oficios UNLP: Entrevista al director Sergio Serrichio	138
7.4.7 Escuela Universitaria de Oficios UNCUYO: Laura Mas	140
7.4.8 Es Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional del centro de la Provincia de Buenos Aires: Andrés Harispe	144
7.5 Anexo 5: Respuestas al cuestionario enviado a las escuelas de oficios de universidades de Argentina	146

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

1. Resumen ejecutivo.

El Objetivo general de investigación ha sido contribuir a la generación de conocimiento en torno a las propuestas formativas, las metodologías pedagógicas y los diseños organizativos de espacios educativos que posibiliten una reflexión pertinente y de utilidad al estado de arte en el ámbito de la formación profesional.

Para lograr este objetivo nos propusimos:

- Analizar y comparar las experiencias de formación en oficios de las organizaciones seleccionadas, incluyendo a la Escuela Universitaria de Oficios – UNLP.
- Indagar en los aspectos que han potenciado a las diversas experiencias, incluyendo aquellos que se han constituido en obstáculos para la implementación de los diseños formativos.
- Identificar elementos innovadores que permitan fortalecer el diseño de la EUO en relación a los desafíos que en la actualidad atraviesa.
- Aportar al debate sobre las diferentes estrategias para sostener procesos de formación profesional.

En un primer momento se realizó el análisis del caso de referencia, la Escuela Universitaria de Oficios de la UNLP (en adelante EUO), experiencia cuyo recorrido y desafíos dan origen a la investigación. Dicho análisis se llevó adelante a través de entrevistas, grupos focales, observaciones de clases y cuestionarios aplicados a docentes, tutores y miembros del equipo.

En esta primera etapa, fue posible construir los principales ejes / desafíos que presenta una experiencia de formación universitaria en oficios de referencia en el país por su crecimiento, permanencia, dimensiones y liderazgo en la Red Nacional de Universidades de Gestión Pública Formadoras en Oficios.

En la segunda etapa se trabajó en la búsqueda y selección de casos que permitieran analizar comparativamente los ejes / desafíos construidos para la EUO UNLP.

Se analizaron 3 casos nacionales y 3 casos de países latinoamericanos a través del análisis documental y entrevistas a referentes de cada una de las experiencias.

En este sentido podemos distinguir dos tipos de hallazgos:

- A- Una serie de problemáticas comunes visualizadas en el campo de las ofertas de formación en oficios “en general”.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- B- Una serie de problemáticas comunes visualizadas en las características presentadas “en particular” por las ofertas de formación en oficios en el ámbito de las universidades.

Entre los principales logros de la investigación visualizamos:

- La definición y construcción de los criterios que determinan –o al menos inciden– en la implementación de ofertas formativas en oficios que promuevan una incidencia positiva en la construcción de competencias para una mejor empleabilidad.
- El análisis de los principales aspectos que caracterizan a la Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional de La Plata.
- El hallazgo de experiencias de formación en oficios sobre las cuales podremos analizar la concreción y caracterización de los criterios construidos.
- La identificación de una serie de desafíos comunes a las propuestas de formación en oficios analizadas, referidas principalmente a:
 - *Los modelos que enmarcan la formación en oficios.
 - *Las competencias y habilidades necesarias para insertarse en el mundo del trabajo.
 - *Las fuentes de financiamiento.
 - *Las posibilidades acotadas de estas ofertas para abordar la cuestión del empleo.
 - *Las implicancias que los cambios en el campo de las políticas públicas referidas a la temática tienen en la continuidad y fortalecimiento de estas experiencias.
- La construcción de una caracterización del contexto de las experiencias de formación en oficios llevadas a cabo por universidades públicas.
- La reflexión, en base a las entrevistas realizadas, sobre los desafíos que este tipo de propuestas implica para la universidad: Transformación de su rol, la población sujeto, la gestión y el presupuesto.
- La identificación de estrategias que:
 - * Promueven la calidad educativa en las ofertas de formación de empleo.
 - * Fortalecen la vinculación con el mundo del trabajo y la inserción laboral.

Los obstáculos encontrados tienen que ver principalmente con la dificultad de lograr respuestas de las personas e instituciones tomadas como casos. Frente a la invitación, manifestaban la voluntad de participar, pero luego cada pedido de documentación, cada solicitud para hacer efectiva una entrevista, ha llevado entre 5 y 10 llamados, correos y diferentes formas de solicitud de respuesta.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

2. Introducción y presentación del tema

Argentina, con la promulgación de la Ley de Educación 1420, sentó las bases del sistema público al declararlo gratuito, obligatorio y universal. Este sistema estaba justificado en la función civilizadora de la Escuela, que debía volver a los alumnos ciudadanos aptos para una sociedad moderna (científica y productiva). Además de la alfabetización, se pensaba en la moralidad, en la higiene, en el trabajo: conocimiento y disciplina. El modelo educativo era parte de un proyecto político que buscó eliminar los rasgos previos de barbarie e incorporar a los hijos de los recién llegados (inmigrantes). Se pensó en un modelo que volvía equivalentes igualdad y homogeneidad, que fundó una narrativa basada en la construcción de un “nosotros”, de un algo en común. Esa construcción, como señala Inés Dussel (2004), no estaba exenta de jerarquías y exclusiones. Pese a ello, la Escuela funcionó (con matices) como un lugar de construcción de ciudadanía, de creación de lazos sociales y de interacción. A su vez, fue un lugar de control y de igualdad (con el guardapolvo como estandarte). Según Sibilia (2016), “la enseñanza impartida en los colegios fue fundamental para asentar esa homogeneización en torno a la norma y bajo la firme tutela de cada Estado, contribuyendo a cimentar los valores compartidos en el territorio delimitado por la simbología nacional”.

Este mandato fundacional de la escuela integradora se quebró a finales del siglo XX, cuando el neoliberalismo irrumpe con fuerza y produce una transformación de las estructuras del sistema. Sin embargo, las bases se establecieron en la última dictadura cívico-militar: en 1978 comienza el proceso de transferencia de escuelas, que culmina con la Ley de Transferencia (24049) del menemismo. En 1993 se sanciona la Ley de Educación Federal. Las reformas, en sintonía con los cambios políticos y sociales de la década, producen una fractura de los principios fundacionales del sistema educativo nacional. La igualdad de posiciones es cambiada por la igualdad de oportunidades, que está acompañada de medidas compensatorias: las desigualdades sociales son paliadas por políticas que no producen, salvo en muy contadas excepciones, modificaciones en la estructura social y en el acceso a derechos fundamentales. El neoliberalismo educativo produce un borramiento de los condicionamientos de origen y parte de una falsa idea de mérito: los perdedores, al no aprovechar sus oportunidades, son los responsables de su situación.

Esta situación fue acompañada por dos procesos que se complementaron: la crisis de la escuela como institución disciplinaria y el ascenso de una racionalidad neoliberal que

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

hizo del individualismo metodológico una justificación del ataque al Estado social. Las justas críticas a las lógicas anquilosadas de la Escuela fueron utilizadas para una reestructuración que, en vez de solucionar los problemas, los profundizó. La relativa estabilidad de los sistemas educativos del continente fue fracturada por las reformas que tomaron su curso con una inusitada virulencia: la lógica del plan de ajuste económico se expresó rápidamente en las políticas públicas. El Estado social retrocedió. El fracaso generó un aumento de la deserción, el descentramiento dejó a las instituciones sin un soporte fundamental (en un contexto de aumento de las desigualdades y aumento del desempleo y la pobreza) y un empeoramiento de las condiciones laborales de los docentes, además de los graves problemas de financiamiento.

En ese contexto, las escuelas de formación técnica fueron desmanteladas y con el establecimiento de Educación General Básica (EGB) y el Polimodal, el aprendizaje de oficios fue paulatinamente eliminado de la oferta educativa –quitándole relevancia como salida laboral o como proyecto de vida–. La desindustrialización (producto de las políticas neoliberales de apertura y desregulación que perjudicaron al grueso de los productores nacionales, que no podían competir contra empresas que producían a gran escala) afectó la transferencia de conocimiento de los operarios experimentados a los aprendices –porque el empleo industrial sufrió un gran deterioro durante este período, signado por el desempleo y la precarización. Las transformaciones producidas por el modelo productivo, que cambiaron la fisonomía social tanto en lo laboral como en lo socio-económico, afectó fuertemente en los territorios más vulnerables.

No obstante esta caracterización, se han identificado procesos de diseño e implementación de políticas públicas a nivel nacional y provincial que han propuesto programas que, en el marco de la formación técnica y/o profesional, posibilitaron implementaciones cuyos objetivos se encontraban vinculados al fortalecimiento del entorno productivo, a la vinculación entre las demandas de los distintos sectores de actividad y los contenidos de capacitación y a la incorporación del esquema de acreditación por competencias como modelo teórico para el diseño de actividades de formación. En este sentido, experiencias como los SILOSE (Sistema Local de Servicios y Ofertas Educativas) propuesto por el INET en la década de los 90, el COPRET (Consejo Provincial de Educación y Trabajo) implementado en el marco de la provincia de Buenos Aires entre otras, los acuerdos territoriales y sectoriales de promoción del empleo en cuyo marco se desarrollaban ofertas de formación profesional concebidas a partir de mesas de concertación entre distintos actores del mundo de la producción y el trabajo propuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

marco del Programa Más y Mejor Trabajo, constituyen experiencias significativas para esta investigación.

Por su parte, la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) en el marco de procesos de debates institucionales sobre su función y alcance, tomó la decisión a partir del año 2004, de incorporar como parte de su oferta formativa un tipo de enseñanza teniendo un rol central en diseñar estrategias para la reconstrucción del tejido social y en la promoción de políticas sociales integrales que se relacionen con las demandas del ámbito local y que puedan abordar las problemáticas laborales, sociales, organizativas, ofreciendo sus conocimientos y sus experiencias.

La Escuela Universitaria de Oficios (EUO) surge como proyecto dentro del Plan Estratégico 2010-2014 de la UNLP. El proyecto se relaciona con la necesidad de dar una respuesta al desmantelamiento de la educación técnica y de la formación en oficios. En este sentido, la Universidad reconoce la necesidad de aportar dispositivos que vinculen saberes con inserción laboral.

La Escuela surge en un contexto donde la pérdida de oficios artesanales y el cambio tecnológico vuelven necesario el desarrollo de capacidades y competencias de personas que han perdido calificación o que no han ingresado plenamente al mundo de la producción; atender esas desigualdades es importante para no aumentar las brechas laborales y cognitivas que alejan a sectores de la población a determinadas áreas laborales. Por ello, busca la actualización de saberes, la capacitación de instructores y la recalificación de conocimientos prácticos y teóricos. A su vez, la EUO espera fomentar y estimular en los docentes y graduados una idea de extensión que esté anclada en el compromiso social; y jerarquizar el rol de la comunidad universitaria como una parte fundamental en el pensamiento y el abordaje de problemas sociales que requieren de herramientas de intervención. Las prácticas extensionistas buscan acciones que tengan un impacto positivo en los sectores más vulnerables de la comunidad. (Documento Plan Estratégico UNLP 2018-2022).

Una propuesta de extensión busca constituir una dialéctica entre las necesidades y las problemáticas de la comunidad, y la creación de una propuesta formativa en su conjunto. La EUO se ha creado con el objetivo de desarrollar espacios de inclusión en sentido amplio: una institución mediadora entre las políticas públicas de integración y las subjetividades de los destinatarios, creando lazos y generando contención y seguimiento.

En este sentido la perspectiva de trabajo de la EUO no se reduce a la cuestión pedagógica: si existen situaciones de vulnerabilidad, es necesario diseñar dispositivos

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

integrales (y esto incluye la posibilidad de trabajar en red con otras instituciones o equipos). A su vez, se contempla la necesidad de flexibilizar las condiciones para que no haya abandono. La formación de lazos es útil para darle una inscripción diferente a la experiencia, ya que incide tanto en el individuo como en el grupo. Es un factor importante para que se reduzcan las posibilidades de fracaso (o de sentimiento de fracaso) y de abandono.

Otra cuestión importante es la conformación de grupos de trabajo y la constante capacitación de los integrantes: compartir experiencias, intercambiarlas, sistematizarlas y supervisarlas, es útil para construir un espacio de reflexión que mejore la intervención ante las dificultades (o los conflictos que se presenten) y que provea un marco de acción. El espacio de discusión permite analizar situaciones y casos que requieren una solución práctica, situada en un contexto particular (donde las relaciones entre los sujetos, las instituciones y el territorio entran en juego). Las complejidades sociales son consideradas en la propuesta formativa, que a veces tiene que lidiar con obstáculos que exceden la mera situación pedagógica (lo que implica contemplar factores de diversa índole).

En este sentido, una de las principales preocupaciones se vuelve en identificar y trabajar conjuntamente aquellas situaciones que repercuten negativamente en el sostenimiento de la participación de los inscriptos en los cursos y que interpelan directamente el desarrollo de prácticas de enseñanza dirigidas a los jóvenes y adultos que transitan por los trayectos formativos de la Escuela Universitaria de Oficios.

La UNLP a través de la EUO construye una propuesta formativa compuesta por tres niveles: una formación básica y de acercamiento al oficio; la formación profesional, donde se profundizan y afianzan los conocimientos requeridos por el mercado laboral; la formación continua, lo que implica el fortalecimiento de contenidos actualizados en el área de capacitación. Se parte de entender el acto educativo como un diálogo, para no caer en una imposición de saberes donde los destinatarios no se sientan identificados. Una propuesta con un horizonte político marcado por la búsqueda de la autonomía, debe considerar críticamente este aspecto para no caer en una posición bancaria, de mera transferencia.

Una educación que no funcione como una fórmula pre-establecida que se aplica sin tener en cuenta los aspectos propios de la comunidad y del espacio. Esto requiere la participación de los diferentes sectores de la comunidad e implica, además, abandonar los proyectos aislados para pensar los aspectos relacionales de la educación: contempla las diferentes realidades existentes –en particular, de los sectores más vulnerados– y

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

utiliza metodologías que apuntan a generar sujetos autónomos y activos que, a través de sus experiencias, produzcan aprendizajes significativos. Lo novedoso del aporte es el intento de superación de las falsas dicotomías entre lo formal y lo informal, ya que pone en evidencia la posibilidad de realizar diseños programados, que cuenten con cierta flexibilidad para que las acciones ejecutadas puedan ser acordes a las realidades de los territorios de intervención. Se trata de reflexionar sobre la posibilidad de construir una educación formal alternativa que vaya más allá de los defectos o carencias de una u otra (Torres, 1992): sino que tenga como factor central la dialéctica entre las necesidades y las problemáticas de la comunidad y la propuesta formativa en su conjunto.

Las experiencias fuera del ámbito educativo clásico abrieron un panorama que volvió necesaria la reflexión sobre las posibilidades y las limitaciones que se expresaban en los espacios formativos. Lo educativo no puede reducirse a lo escolar, y esta afirmación indica que el proceso de aprendizaje es continuo y que se da a lo largo de toda la vida. La visibilización de las experiencias alternativas planteó dos cuestiones claves: cómo delimitar lo formal y lo no formal y cómo superar los sesgos epistémicos que reducen la enseñanza a una institución (la escuela) y a una etapa de la vida (la niñez). La reflexión sobre esta temática enriquece el debate y pone en cuestión la necesidad de dar respuestas institucionales a los problemas de los espacios y de las prácticas existentes. Esto desde un enfoque complejo, que comprenda las múltiples dimensiones que entran en juego. La educación, al ser un proceso constante, se da en un contexto donde no se puede reducir a un puñado de fórmulas pre-establecidas. Por ello son importantes los enfoques situados. Las experiencias y las dimensiones de análisis que buscan realizar aportes a un campo nuevo que está en constante construcción y debate.

En el orden de las políticas públicas (y la EUO se enmarca dentro de ellas, ya que es parte de la Universidad Pública), la gestión tiene una centralidad insoslayable. Si no se construyen nexos entre las directrices generales del Estado y los destinatarios, la posibilidad de fracaso es muy grande. Y si no hay un buen diagnóstico, la intervención no va a tener los resultados esperados. Por ello, las cuestiones relacionadas a la gestión son importantes. Una propuesta situada, enmarcada en la educación formal alternativa, con un objetivo de inclusión laboral y de desarrollo de los sujetos, debe ser ejecutada con pericia y responsabilidad. Las instancias de gestión, entonces, deben ser cuestión de reflexión porque hay actores con visiones e intereses diferentes y porque hay instancias que se van desarrollando (y cada una de ellas posee su particularidad, que debe ser atendida para dar respuestas o para hacer correcciones). “Las estrategias hacia la inclusión, entendidas como acciones hacia el acceso, la retención y el aprendizaje significativo, pertinente y relevante, deberían estar articuladas con acciones de

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

profesionales; es decir: contenidos, metodología, reglas de juego, organización y dimensión de los tiempos y espacios, infraestructura, recursos financieros y tecnológicos, equipo docente y de conducción y los diferentes perfiles de docentes y educadores” (Marcelo Krichesky, 2011).

En este punto, también es válido señalar que es imprescindible reconocer cuál es la capacidad instalada de cada espacio, esto es: saber con qué se cuenta para la ejecución de las políticas. Es una parte importante del diagnóstico: reparar en las limitaciones, que no sólo pueden ser los materiales: también puede haber trabas en la logística, en la tramitación, en la comunicación. La gestión puede subsanar estos problemas identificando las falencias o las faltas; percibir los potenciales problemas es fundamental para no retrasar o impedir (sin intención) la ejecución. Las buenas prácticas de comunicación, por ejemplo, facilitan la accesibilidad y la confianza con la administración. Muchas personas, por desconocimiento o por timidez, suelen ser reticentes a las consultas o a la búsqueda de datos que se pueden dar con suma facilidad. Por otra parte, la difusión de información clave puede ser útil para las personas que (por ejemplo, un trabajo) no pueden ir directo a las oficinas: existe la posibilidad de que los beneficiarios se expongan a largas esperas que pueden ser infructuosas o frustrantes. La organización de la información y de la difusión de los contenidos puede ser una invaluable fuente de acceso. Además, siempre es importante considerar que no todos cuentan con los mismos conocimientos y recursos y que esa desigualdad puede generar, en caso de no contar con ayuda, exclusión. Las limitaciones reducen el acceso, sobre todo si se producen cambios sobre la marcha y no son debidamente difundidos. Las organizaciones de estos aspectos reducen los obstáculos y posibilitan que se amplíe la posibilidad de ingreso al sistema.

Otro punto central es el de la ejecución de los insumos. Que lleguen fuera de término (o peor: que no lleguen, o que lleguen en menor cantidad a la prevista) es un obstáculo para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Optimizar esta faceta es importante para respetar los tiempos pedagógicos y la progresividad de los contenidos. De no ser así, se pierde la posibilidad de la práctica y queda como una marca transferencia de un conocimiento cuya aplicación queda fuera de los espacios que fueron diseñados con ese objetivo. La gestión situada debe identificar los posibles problemas de ejecución para que los diseños previos puedan realizarse sin dificultades. La pericia y la responsabilidad en este proceso son claves para no retrasar o entorpecer los procesos, para obtener los resultados esperados o deseados. Si existen fallas, se rompe la previsibilidad que debería

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

tener un diseño profesional. Y se perjudica la trayectoria educativa de los beneficiarios (y de los ejecutores), que tienen que lidiar con imprevistos que son perjudiciales.

Los obstáculos identificados en la implementación permiten determinar las necesidades que contiene una propuesta formativa profesional: la función docente reconoce dos figuras: la del capacitador y la del tutor. Esto contempla cuestiones formativas (los contenidos, la transposición didáctica) y los diagnósticos iniciales. Éstos se realizan a partir de una entrevista inicial en la que se indaga la historia educativa y laboral de los sujetos (que van a permitir obtener información valiosa sobre sus recorridos previos). Los docentes (el capacitador y el tutor) utilizan estos datos para guiar las intervenciones posibles y las dinámicas a implementar. Sin esta información tampoco se puede generar un diálogo de saberes: el aprendizaje no es posible sin “un otro social”, y es vital entablar redes y contactos (además de fortalecer los ya existentes). El trabajo colaborativo permite un abordaje integral y promueve el aprendizaje significativo.

Preguntarse sobre quién es el sujeto pedagógico al que son destinadas las propuestas formativas se vuelve una tarea central de la gestión educativa. Los destinatarios son personas que han visto vulnerados sus derechos, que se encuentran desocupadas o precarizadas. En muchos casos, no han terminado los ciclos de escolaridad (primaria o secundaria) y han estado alejados durante un largo período de los circuitos de escolaridad. La trayectoria de los sujetos vuelve necesario un diagnóstico inicial de los destinatarios que incluya sus recorridos vitales, laborales, familiares. Sin este punto de partida, pensar estrategias reales que permitan la continuidad y el seguimiento es difícil. La propuesta requiere una descripción inicial que sea útil para el diseño y la implementación de la intervención. No se puede partir de generalidades que no tengan en cuenta las características y las particularidades del espacio y de los sujetos.

La propuesta formativa tiene como destinatarios personas que han padecido en sus trayectorias vitales procesos de vulneración de derechos, que no han podido completar los ciclos de escolaridad obligatorios y que no han tenido una inserción en los circuitos laborales óptima. Pensar la inclusión es pensar la formación profesional y, a su vez, el aprendizaje continuo. El diagnóstico inicial de la situación de los sujetos permite identificar los problemas que generan las desigualdades (que no se pueden pensar sólo desde el plano material). Las prácticas deben generar inclusión considerando las particularidades del mundo social y cultural del territorio. Según Alicia de Alba, es necesario comprender que en cada diseño se juega un conjunto de elementos culturales, valores, creencias, hábitos, que conforman una política educativa. El currículo es, para Alicia de Alba, “la síntesis de elementos culturales, esto es, de conocimientos, valores, creencias, costumbres y hábitos, que conforman una

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

determinada propuesta política-educativa. Estos elementos culturales se incorporan en él no sólo a través de sus elementos formales estructurales, sino también por medio de las relaciones sociales cotidianas en las cuales el currículum formal se despliega, deviene práctica concreta". El campo del currículo es un campo de contacto e intercambio cultural; allí se lleva a cabo una negociación y una imposición entre sectores contrapuestos.

También hay que considerar a los sujetos pedagógicos, cómo se lo define y cómo se plantea la relación dialógica con ellos. Los sujetos que están en situación de aprendizaje son considerados activos, con una trayectoria vital que les ha dado conocimientos y experiencias previas útiles. Como se ha mencionado, el proceso educativo contiene un proceso de interpelación, un llamado al sujeto a tener una participación activa con los conocimientos propuestos: puede haber un cambio o un sostenimiento con mayor justificación, también puede haber un rechazo reflexivo. Los saberes de los sujetos se relacionan con los contenidos curriculares. Los intereses, las prácticas culturales, las identidades entran en juego en el intercambio. No se puede pensar al destinatario como una tabla rasa. Por ello importa recuperar las ideas del diálogo, de la problematización, del reconocimiento. El pensamiento se construye a través de estas relaciones que no son lineales. El diseño de las propuestas y de las estrategias didácticas deben partir de un sujeto pedagógico complejo, que tiene experiencias para compartir. Reconocer ese mundo previo, reconocer las preocupaciones, los intereses para aportar nuevos contenidos, nuevos conceptos, nuevos debates es parte de la dimensión ética de la educación

La transformación tiene que contener un horizonte político. Pensar en un sujeto ahistórico, descontextualizado, es fomentar un modelo bancario, de mera transferencia de contenido. Considerar al sujeto pedagógico como un sujeto activo, con capacidad de transformación, de crear y recrear ideas, es pensar al estudio como trabajo intelectual y como un aprendizaje continuo. Estas definiciones buscan enriquecer el intercambio y valorar el conocimiento previo de los destinatarios. Como señala Freire: "enseñar es posibilitar que los alumnos, desarrollando su curiosidad y tornándola cada vez más crítica, produzcan el conocimiento en colaboración con los profesores". Son tareas docentes: apoyarlos para que venzan las dificultades, para que cuestionen estigmatizaciones y prejuicios sobre sus propias capacidades, para fomentar la curiosidad y la inquietud intelectual. Por ello, hay que tener siempre presente el potencial del sujeto pedagógico: además de desarrollar contenidos, es estimular habilidades (que a veces no son percibidas por los propios sujetos y que son variadas).

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

El trabajo pedagógico de los docentes (tanto tutores como capacitadores), en el marco de la educación formal alternativa, es dialéctico. Debe reconocer las trayectorias de los alumnos, comprenderlas, ponerlas en diálogo productivo con los contenidos curriculares. Debe haber una articulación y un espacio de autonomía, para que los sujetos se expresen, se pregunten, cuestionen, incorporen. Pero ese saber debe ser situado, y estar relacionado con el universo vocabular de los destinatarios: debe tener un anclaje en el territorio y en las experiencias. Como señala Freire: “en lugar del decreto de una nueva historia sin clases sociales, sin ideología, sin lucha, sin utopía y sin sueño, que la cotidianidad mundial niega contundentemente, lo que debemos hacer es colocar nuevamente en el centro de nuestras preocupaciones al ser humano que actúa, que piensa, que habla, que sueña, que ama, que odia, que crea y recrea, que sabe e ignora, que se afirma y se niega, que construye y destruye, que es tanto lo que hereda como lo que adquiere”.

La relación pedagógica tiene una serie de principios fundamentales que son parte del horizonte político: respetar la diversidad (para no fabricar idénticos), respetar la decisión de aprender (o no) de los alumnos, crear espacios de seguridad y buscar la autonomía de los sujetos. Estos aspectos benefician la formación, generan las instancias necesarias para un aprendizaje significativo.

Sin embargo, el rol docente tiene una instancia directiva insoslayable; los contenidos deben respetarse para que la formación sea fructífera; sin ella, se incumpliría con el rol educativo. Los contenidos deben articularse con los saberes previos, para que se pueda profundizar sobre lo ya conocido (para transformarlo o para reafirmarlo con mayor énfasis). Es necesario observar la diversidad, pero también respetar lo curricular. La articulación teoría/práctica debe considerar las especificidades de los cursos. Los tiempos pedagógicos pueden ser variables (algunos más rápidos, otros más lentos) y deben manejarse con cuidado para no generar frustraciones o reafirmación de estigmas auto-impuestos. Los vínculos generados y las redes que se conforman en los espacios educativos están relacionados con las tramas sociales en la que se relacionan sujetos y políticas públicas. Por ello se remarca la importancia del diálogo de saberes y del respeto de la diversidad de la trayectoria educativa previa. Los contenidos curriculares se desarrollan en estos contextos –que no deben ignorarse, ya que sin ellos se limita la posibilidad de un aprendizaje significativo.

Los sujetos pedagógicos tienen sus particularidades, derivadas de sus recorridos vitales, de sus experiencias previas y de sus mundos cotidianos. Están atravesados por diferentes identidades, que se entrecruzan, se alimentan y hasta se tensionan hacia el

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

interior: las identidades están enmarcadas por las desigualdades. Las trayectorias varían. Los cambios sociales de las últimas décadas han profundizado el mapa de las desigualdades. Las transformaciones han tenido consecuencias en las percepciones y las formas de pensar de los sujetos. Y también han generado formas variables de experimentar la vulneración y la desigualdad. Y también se producen puntos de convergencia.

La noción de interseccionalidad es útil para comprender estas formas complejas de experimentar las desigualdades: las diferencias de clase, género y etnia se expresan en el acceso a los derechos básicos y al desarrollo de capital social y cultural. El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. (Raj, Rita, 2002). Las políticas públicas pueden trabajar en esas intersecciones, ya sea reduciéndolas, ya sea ampliándolas. No es una sumatoria de opresiones ni una acumulación de privaciones, es un conjunto de elementos que se conectan y muestran la diversidad de formas en las que se expresa la subalternidad. Esas intersecciones se experimentan de manera diferenciada (aunque pueden partir de situaciones comunes). Las formas de discriminación (por ejemplo: en el mercado laboral, pero también en el sistema educativo) se sitúan en un contexto determinado.

Al salir del entorno inmediato, las personas pueden padecer situaciones de discriminación conectadas (por ejemplo: racismo y aporofobia; racismo y misoginia; xenofobia y misoginia), de estigmatizaciones que actúan sobre las identidades de los sujetos, limitándolos o negándolos como sujetos de derecho. La interseccionalidad permite pensar cómo las formas de violencia simbólica actúan contra las identidades subalternas y cómo dificultan el acceso a los derechos y al ejercicio de la ciudadanía plena. Reconocer cómo la desigualdad actúa sobre los sujetos y cómo los afecta es fundamental para poder identificar las problemáticas que los atraviesan y los estigmas que han interiorizado en sus vidas. Pero para ello es importante reconocer la complejidad de las desigualdades (que no se reducen a una sola variable) y cómo la experimentan, para poder reconocer dificultades y obstáculos. Sin este reconocimiento, el trabajo pedagógico/institucional carece de un horizonte transformador.

Flavia Teriggi plantea el concepto de trayectorias educativas para analizar las singularidades que contienen los estudiantes en su participación en dispositivos escolares. “Gran parte de los jóvenes transitan su escolarización de modos heterogéneos, variables y contingentes. Un conjunto complejo de factores incide en las múltiples formas de atravesar la experiencia, muchas de las cuales no implican recorridos lineales (Teriggi Flavia, 2008) La mirada sobre estas formas no lineales,

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

producida desde los enfoques del modelo individual del fracaso escolar, conceptualiza toda diferencia como desvío y responsabiliza a los sujetos por tales desvíos. El problema de la inclusión trae consigo una preocupación por asegurar, desde las políticas educativas, que los sujetos realicen trayectorias escolares continuas y completas.

El INET define al proceso educativo como el conjunto de acciones cuyo objetivo es la formación social y laboral para el trabajo, buscando brindar y mejorar las calificaciones de los estudiantes. Por este motivo, el foco está puesto en el / la estudiante –entendido como trabajador /a o futuro trabajador/a– y el entrecruzamiento de los ámbitos laborales y educativos. La formación profesional está atravesada por las complejidades producidas por las interacciones y los objetivos particulares de los sectores productivos, empresariales, sindicales y gubernamentales que intervienen en los procesos. Al no haber uniformidad de criterios e intereses, es el Estado es quien regula –estableciendo directrices– esas interacciones a través de las políticas públicas (Messina at al, 1996).

El lineamiento formativo de la EUO contempla los siguientes aspectos: la formación básica, la formación profesional y la formación continua. Y, además, considera la co-gestión, donde los sectores productivos (empresariales, sociales) son parte del proceso. Es por eso que la vinculación laboral requiere de una articulación que considere las particularidades de estas relaciones.

En este sentido, el diseño de la estrategia de implementación de la propuesta formativa es definido como un espacio co-gestionado entre los ámbitos académicos y las organizaciones sociales y gubernamentales interesadas en las problemáticas. Las posibilidades de acción son diversas e intervienen en los diferentes niveles de enseñanza. Por ello, es necesario construir un espacio educativo que incluya y contenga las ofertas actuales de enseñanza técnica (y que pueda ampliarla y mejorarla). Estas vinculaciones permiten la interacción de la Universidad con diferentes sectores (sindicales, empresarios, sociales) y el seguimiento cualitativo; además, permite ajustar la oferta educativa a las demandas concretas de la comunidad. Las estrategias están relacionadas al diagnóstico inicial, que permite delimitar algunas cuestiones que aportan información de los actores y de las instituciones que se encuentran en el territorio.

Otro concepto asociado a la vinculación es el de empleabilidad; éste surge en la década de los noventa y apunta a la capacidad real o potencial de conseguir un empleo. Las discusiones giran en torno a si el objetivo de la vinculación es generar empleabilidad, sobre todo teniendo en cuenta que el concepto se centra en el sujeto –poniendo las causas y efectos en el individuo–. Los interrogantes, entonces, giran en torno a la forma

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

en que se pueden incluir otros actores (considerando las dinámicas cambiantes del mercado de trabajo). Sin embargo, vale describir algunas de las transformaciones ocurridas en el mundo laboral de las últimas décadas: el neoliberalismo corroyó las bases de la sociedad salarial y aumentó las incertidumbres sobre la estabilidad laboral.

El modelo se volvió biográfico: los trabajadores trazan itinerarios marcados por experiencias breves en diferentes sectores y con períodos de inactividad o de actividad breve; la estabilidad en un mismo empleo durante años, como el que tuvieron sus padres o abuelos, es una experiencia que no han tenido; las formas de contratación suelen ser por períodos cortos y renovados según las necesidades del capital. La inestabilidad se ha vuelto norma en algunos sectores, principalmente en los que cuentan con baja calificación o que no cuentan con capital cultural o simbólico. El empeoramiento de las condiciones de trabajo, el aumento de la precarización y de la auto-explotación son fenómenos que se han profundizado y que han dado lugar a soluciones creativas y nuevas formas de lucha. Las respuestas y las resistencias a las dinámicas neoliberales generaron formas de economía popular que, a pesar de las fragilidades y las múltiples dificultades que han tenido que atravesar, se han adaptado a las transformaciones y han obtenido reconocimiento (aunque han tenido que luchar constantemente para lograrlo) tanto legal como político.

Por ello, es importante generar una vinculación entre lo educativo y lo productivo. Resulta necesario revisar experiencias que funcionaron como huellas en la gestión de espacios de intercambios, negociaciones y acuerdos relacionados con procesos de vinculación entre instituciones encargadas de la formación técnico profesional y los diferentes actores sociales (públicos y privados). Retomar el proyecto institucional de SILOSE como “una construcción que ha considerado la oferta educativa en términos de criterios técnicos, demandas de los actores involucrados y necesidades del medio” sirve para repensar la gestión de las propuestas educativas más allá de los requerimientos del mercado. Una política social destinada a abordar el perfil socio-económico zonal y las necesidades de la comunidad, y de esa manera construir mapeos de situaciones contextuales para diseñar ofertas educativas vinculadas a las principales áreas de inserción.

Además, resulta necesaria la articulación con los sectores productivos clásicos (empresas y fábricas), la educación técnica puede aportar conocimientos y habilidades para las experiencias emergentes: el aprendizaje de oficios y destrezas también puede integrar a estos sectores de la economía popular. Un proyecto formativo que retome los principios generales de la experiencia de del Ministerio de Trabajo con la ejecución del programa “Más y mejor trabajo” que “permitía vincular a las necesidades de personal

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

que puedan tener los empleadores con las personas que pueden estar en condiciones de satisfacer la ocupación de esos puestos de trabajo, y en caso de ser necesario, garantizaban la capacitación para poder mejorar las condiciones de empleabilidad de los desocupados en general, poniendo énfasis en particular en grupos vulnerables como beneficiarios de planes sociales, y jóvenes” (Documento territorial Ministerio de Trabajo).

La heterogeneidad del mundo del trabajo requiere respuestas situadas y enriquecedoras para generar nuevas subjetividades, nuevos saberes, nuevas dinámicas de organización, de administración, de articulación, de negociación, de tecnologías, de conocimiento. Los emprendimientos populares, además de crear fuentes de trabajo, pueden generar entramados comunitarios densos y espacios de formación; tienen conocimientos y formas de organización que deben ser reconocidos y puestos en diálogo con los saberes del sistema (sin que haya una imposición). Las acciones estratégicas poseen un horizonte político transformador, pero –como señaló Huergo– para que tengan sentido para los interlocutores tienen que partir del reconocimiento del mundo cultural, "no como algo cristalizado, sino como algo en movimiento, como un escenario cultural dinámico" (Huergo, 2012).

Las políticas públicas pueden articular lo educativo y lo productivo, considerando las particularidades y las necesidades del territorio y buscando que haya continuidad en el proceso. La EUO ofrece herramientas para la vinculación laboral en una etapa donde el mercado laboral está en proceso de transformación constante y la inestabilidad y la precarización se han vuelto rasgos cotidianos. En este contexto, es importante que los sujetos cuenten con capacidades para poder integrarse a los circuitos productivos (en empresas, en fábricas, en emprendimientos sociales); que los sectores puedan articular conocimientos y demandas concretas; que se fomente el trabajo colaborativo y el diálogo de saberes; que las competencias tengan relación con el andamiaje productivo del espacio. Las trayectorias formativas (formales alternativas) que se proponen desde la EUO tienen ese horizonte, que también consideran las particularidades del territorio y las experiencias vitales de los destinatarios (por lo que no se limita a los contenidos curriculares). La compleja situación del mercado laboral, signado por las transformaciones de la economía capitalista de las últimas décadas, requiere diagnósticos situados y respuestas ancladas en las dinámicas de los territorios.

En un contexto de reformas de la estructura social, donde las desigualdades y las incertidumbres se expresan con fuerza, construir espacios de formación y de adquisición de conocimientos y oficios es muy importante: la vinculación entre lo educativo y lo productivo puede ampliar el campo de posibilidades de los proyectos emergentes y

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

puede democratizar el conocimiento (tanto de la formación técnica como de la forma de gestión). El diálogo entre los sectores, reconociendo las particularidades y las idiosincrasias, es una de las posibilidades que otorga la aplicación de las políticas públicas. Por ello se hace hincapié en la calidad y la democracia.

La educación formal alternativa, en este marco, puede proveer una perspectiva que, teniendo en cuenta la trayectoria del sistema educativo nacional, incluya y construya nuevos consensos. Los sujetos educativos, que son activos y que tienen un recorrido previo que no debe soslayarse, deben sentirse parte del proceso. Esa es la parte del reconocimiento de la capacidad de acción y de decisión. Es un punto de partida que genera nuevos horizontes. Por ello, es fundamental generar espacios formativos que generen autonomía y autodeterminación. Estas formas de subjetividad son instancias necesarias para que la educación no se transforme en una simple transferencia de conocimientos y para transformarla en un intercambio dialógico enriquecedor.

El siguiente trabajo de análisis y de comparación de las diversas propuestas formativas requiere, necesariamente, la demarcación de ciertos ejes temáticos que permitan detener la mirada sobre ciertos aspectos por sobre otros. Los ejes seleccionados son: calidad educativa, inclusión social, vinculación laboral y gestión educativa. La investigación implica el análisis de esos ejes temáticos –en el marco de sus definiciones y cambios– y la puesta de relieve de las discusiones que, en algunos casos, siguen vigentes y que permiten poner en tensión las experiencias observadas. Los aportes nos hacen pensar y repensar en “otras educaciones” que resultan inspiradoras para una nueva pedagogía acorde a las nuevas realidades. Asimismo, busca generar un aporte al campo de la formación profesional.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

3. Marco teórico

El presente recorrido teórico tiene como objetivo exponer la experiencia de la Escuela Universitaria de Oficios de la UNLP en relación con diferentes claves conceptuales que permiten profundizar una mirada sobre la construcción de lo educativo, lo productivo y lo social en dinámicas institucionales. Los ejes seleccionados que nos ayudan a reflexionar en este tema se relacionan: la calidad educativa, la inclusión social, la vinculación laboral y la gestión educativa, entre otros.

Los debates en torno a dichos conceptos, las experiencias de programas precedentes en materia de formación técnico profesional y la propia experiencia en gestión de políticas sociales, ayudan a repensar un marco teórico que sintetice un aporte significativo en relación a la educación formal alternativa. Una educación que se establece en una relación dialéctica entre las necesidades de una comunidad y el sentido político estratégico de las propuestas formativas. Dicho recorrido resulta interesante para construir una nueva perspectiva, que contenga la trayectoria del sistema formal y el proceso de nuevos consensos en torno a lo educativo que aporten a la construcción de horizontes para producir aprendizajes significativos con las comunidades.

La inclusión pensada desde varias aristas. Subirat (2005) afirma que la inclusión social implica considerar las posibilidades de un sujeto a acceder a mecanismos de desarrollo personal, de inserción socio-comunitaria y de circuitos que garantice el ejercicio de derechos. Hablar de un sujeto excluido no se reduce a la pobreza –aunque la incluye. La diada inclusión/exclusión no puede pensarse por fuera de la dimensión territorial: allí tomará características particulares.

Asimismo, se parte de pensar que en las instituciones educativas se llevan a cabo muchas prácticas que exceden la mera transmisión de saberes formalizados: la alimentación, la salud, la identificación de situaciones de violencia y de vulneración de derechos. Las instituciones suelen construir lazos territoriales con otras instituciones (públicas o privadas); esta situación vuelve difusos los límites entre el adentro y el afuera. Los actores (docentes, alumnos, auxiliares, directivos) le dan forma a la dinámica cotidiana, que también incluye a otros actores como los vecinos y los referentes sociales. Jacinto y Millenaar (2009) plantean que es necesario pensar la inclusión como parte de un entramado que contiene aspectos individuales, familiares, comunitarios, institucionales y estructurales. Por eso remarcan la importancia de los diagnósticos integrales, que reflejen las historias educativas y laborales de los sujetos, de las familias y la comunidad, además de considerar la llegada de las diversas instituciones que implican el acceso a esos derechos particulares. Por ejemplo, la inclusión educativa

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

requiere considerar desde el acceso al edificio (y las condiciones de infraestructura), la calidad de los contenidos y los vínculos que permiten con otros niveles y sectores. Para las autoras, la inclusión laboral conlleva, necesariamente, una reflexión sobre los procesos macro-sociales y las condiciones de vida individuales (y el proceso de individualización).

La inclusión es el proyecto político (Dussel, 2004) en sociedades que han generado la exclusión de ciertos grupos. Las instituciones educativas han surgido desde este discurso y, en algunos momentos, identificaron homogeneidad con inclusión. Dussel menciona la existencia de una lógica del “nosotros” y el “ellos” –donde éstos últimos pueden ser excluidos por resultar amenazantes. De esta manera, el problema de la inclusión lleva, necesariamente, al problema de la otredad y cómo se la considera. Cómo se ven las identidades. Estos procesos tienen un anclaje socio-histórico: son construcciones sociales que van variando de acuerdo al contexto.

Para las autoras, las instituciones son mediadoras entre las políticas públicas y las subjetividades de los jóvenes. Consideran importante reconocer las perspectivas sobre la inclusión en diferentes aspectos: en primer lugar, la relación que se establece entre la inclusión social y la laboral; en segundo lugar, las problemáticas de la población destinataria y las dificultades para acceder a las oportunidades de manera equitativa; por último, trabajar las ideas y representaciones sobre el mundo del trabajo. Los procesos de inclusión, concluyen, requieren de intervenciones personalizadas, de seguimiento y acompañamiento, que trabajen sobre las subjetividades.

En términos metodológicos (Paulo Freire, 1970) se trata de ejercer un reconocimiento del mundo cultural, es decir de los conocimientos que sean relevantes para su realidad y para partir de sus conocimientos previos: vincular lo sabido con lo que se propone adquirir. Ello implica, necesariamente, un anclaje territorial. En dos sentidos: para atender las demandas de los sectores que no pueden acceder a trayectos de formación prolongados; y para fortalecer los recorridos formativos de los diferentes grupos de un territorio o comunidad. Las dificultades que plantean las distancias o la extensión de las jornadas laborales requieren respuestas inclusivas; además, debe tenerse en cuenta que en el territorio se construye un denso entramado social donde se configuran identidades y derechos. Por ello, el diálogo de saberes es fundamental.

Ainscow (2004), retomando las diferentes dimensiones de las prácticas educativas, presenta un estudio donde señala que la clave para fomentar la inclusión son las comunidades de práctica. Esto es: aquellas que, en contextos particulares, implican procesos de aprendizaje y socialización, que son participativas y colaborativas. Hablar

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

de inclusión implica ampliar el foco: no sólo incorpora al sistema a los sectores desfavorecidos, sino que considera la diversidad de dichos sectores y realiza modificaciones curriculares que permiten el acceso al conocimiento. Para implementar políticas de inclusión socio-educativa, es necesario el reconocimiento de las particularidades del contexto donde se aplican: las sociedades actuales poseen una estructura más compleja y diversificada que las precedentes, e incluyen aspectos identitarios que buscan reconocimiento; por ello, para lograr una efectiva democratización es central atender la multiplicidad; eso requiere de flexibilidad y de reformulaciones constantes. Incluir requiere contener las diferencias y trabajar sobre las subjetividades para no caer en las lógicas homogeneizantes del pasado: la integración al sistema educativo era a costa del renunciamiento de los propios repertorios culturales.

Lo que concierne específicamente a un proceso educativo consiste en que, a partir de una práctica de interpelación, un agente se constituya como un agente educativo activo incorporando de dicha interpelación algún nuevo contenido valorativo, conductual, conceptual, etc., que modifique su práctica cotidiana en términos de una reafirmación más fundamentada. Es decir que, a partir de modelos de identificación propuestos desde algún discurso específico, el sujeto se reconozca en dicho modelo, se sienta aludido o acepte la invitación a ser eso que se le propone. La noción de interpelación ayuda a pensar en una educación activa que se vincule con las urgencias, los debates y las necesidades de sus épocas. (Burgos, 1993)

Botero retoma algunas de las líneas directrices de la UNESCO para pensar la gestión educativa. Para comenzar, vale aclarar que cuando se habla de gestión no se reduce a la administración (cuestión que algunos modelos han confundido). Algunos autores consideran a la administración como una parte de la gestión; ésta última implica la capacidad de poder concretar los objetivos propuestos, ejecutando las acciones y utilizando todos los recursos disponibles. Además, implica acciones de sujetos transformando la vida de otros sujetos, una cuestión que impide que queden afuera cuestiones éticas y políticas. La gestión incluye a directivos, docentes, familiares y estudiantes tomando decisiones y ejecutando acciones para llevar a cabo dichas resoluciones. Existe, por lo tanto, un objetivo en común que va más allá de la propia institución. Es necesario poner el ojo en los diferentes momentos: la planeación, la organización, la ejecución, la evaluación y el control.

Gallart (2004) plantea la necesidad de articular la formación –en especial, la técnica– con las empresas productivas. Considera que el contexto requiere dicha articulación; sin embargo, en la actualidad existe una falta de comunicación entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo. Esto se traduce no sólo en el alto porcentaje de

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

desempleo juvenil sino en el déficit relacionado a las habilidades y destrezas necesarias para la incorporación (y el sostenimiento) en el mundo del trabajo. Según la autora, existe un consenso sobre la idea de que la incorporación a un empleo no requiere sólo el saber técnico, sino que también implica habilidades comunicativas, capacidades de resolución de problemas y conflictos; habilidades que se ponen en juego a través del trabajo concreto. El sector productivo define perfiles y, además, aporta el conocimiento especializado del oficio.

Algunos factores permitirían establecer puentes entre el sector educativo y el productivo: el primero aporta información general, mientras que el segundo busca capacitar en temas específicos (Gallart, 1996); por lo general, las empresas no quieren invertir en formar a un trabajador que puede migrar a otra empresa, pero, a su vez, se hace necesaria la capacitación porque allí pueden realizarse implementaciones fallidas del conocimiento. La autora plantea que la falta de actualización curricular genera un déficit en las experiencias de educación técnica. Los docentes, entonces, aparecen como la clave para generar la vinculación con el mundo del trabajo. Por otra parte, las articulaciones no pueden llevarse a cabo de manera general, sino que deben tener contemplar el contexto más cercano (que es donde se sitúan tanto las instituciones educativas como las empresas). Gallart propone que existan espacios de diálogo e intercambio, con programas locales. Sin embargo, vale remarcar que algunas experiencias que se realizaron en Argentina incluyeron la implementación de pasantías que, al carecer de objetivos y de seguimiento, resultaron fallidas.

Ferreira, por su parte, anuda el tema de la vinculación laboral con la calidad de la enseñanza en oficios. Plantea que existen dificultades, por parte de los establecimientos educativos, para valorar el desempeño de estudiantes y egresados y que es necesario un relevamiento para que se realicen las estrategias de vinculación (ya sea retomando tanto la mirada del egresado como la del empleador –o destinatario del producto–). Entiende a la vinculación como las estrategias de aprendizaje que permiten que los sujetos pongan en juego los conocimientos previos y, a su vez, generen conocimientos nuevos sobre su especialidad; esto implica un diálogo entre los perfiles requeridos por los sectores productivos y la formación en competencias (entendidas como el conjunto de habilidades y conocimientos que propician saberes sobre el ser, el hacer y el comprender). Este diálogo implica cierto grado de flexibilidad y de adecuación de ambos sectores. A su vez, Ferreira indica que existen ciertos aspectos que favorecen la vinculación laboral: la integración de saberes, la participación en la toma de decisiones y el trabajo en equipo en diferentes momentos.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Para Krichesky (1999) los modelos más inclusivos, por su parte, entienden a la vinculación como un proceso que se realiza en el durante y el después de la formación; parten de acciones de orientación vocacional y buscan la generación de un proyecto ocupacional y/o laboral; de este modo, se tienen diagnósticos iniciales y finales de los proyectos (considerando la viabilidad) y se pueden trabajar cuestiones motivacionales, actitudinales y formativas.

La propuesta formativa, al buscar incorporar a los sujetos a los mercados laborales, necesariamente tiene que considerar la cuestión de la calidad educativa. Pero no debe caer en las trampas retóricas que se crearon alrededor del concepto. El concepto de calidad educativa surge asociado a los modelos neoliberales centrados en la eficiencia (Aguerrondo, 2001) y en la aplicación de políticas restrictivas (para determinados sectores de la sociedad) y el recorte presupuestario de ciertas áreas. Las críticas al modelo educativo tradicional fueron aprovechadas por los gobiernos neoliberales para aplicar políticas públicas que tuvieron consecuencias en la estructura y el funcionamiento del sistema educativo. Los discursos tecnocráticos fueron un ariete fundamental para justificar esta transformación. Por ello, el autor plantea que es importante ir más allá de la idea de eficiencia y de eficacia (ligadas a lo económico) y buscar las potencialidades del concepto de calidad: necesario pensar en ejes y dimensiones que permitan evaluarla.

El concepto de calidad educativa –considera Rodríguez Arocho (2010)– debe ser deconstruido. La polisemia del concepto requiere una definición que clarifique de qué se está hablando: es necesario preguntarse quiénes crean los criterios y con qué objetivos. Por ejemplo, en los discursos neoliberales, la noción de calidad está relacionada con un sistema de premios y castigos con un claro objetivo disciplinario. De acuerdo al cumplimiento o no de ciertos estándares, se establecen calificaciones (las pruebas estandarizadas son un ejemplo) de las instituciones sin determinar contextos y recursos disponibles. Si los resultados son magros o pobres, la responsabilidad va a encontrarse en la base. Esta forma de justificar a través de los resultados no menciona las desigualdades existentes. Al borrar las estructuras, queda en un modelo formalizado y abstracto. No hay que olvidarse que el neoliberalismo educativo utiliza indicadores de calidad ajenos a la lógica educacional y propia de una mirada economicista. La mirada desde los resultados deja de lado cuestiones fundamentales de la relación pedagógica, como la progresión y la apropiación de contenidos (que no se pueden mensurar en un cuestionario estandarizado). Los condicionamientos y las dificultades que son producidas por las desigualdades son importantes para pensar la educación y a los sujetos educativos.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

No es casualidad: según Rodríguez Arocho, el concepto de calidad educativa está, muchas veces, ligado a modelos empresariales. Esto viene asociado a la crisis del Estado Benefactor y las críticas a las limitaciones e insuficiencias que padece; esto provocó un giro hacia modelos cualitativos de administración, a partir de la década del 60, que están ligados a los avances del neoliberalismo y los nuevos modelos de información. Por ello, se produce un traslado de conceptos propios de la administración y la economía a la educación, que buscan cambiar las formas de pensar las políticas públicas. Este engranaje discursivo es fundamental para atacar los cimientos del modelo tradicional que estaba funcionando hasta ese momento.

El autor hace una revisión crítica a la noción de calidad. Se deben considerar los factores contextuales, para no caer en un reduccionismo que empobrezca la mirada sobre la complejidad de la situación educativa. Por ello, el autor propone movernos del modelo gerencial para dotar al concepto de un nuevo sentido que entienda a la calidad de educativa de forma contextual, multidimensional y dinámica. Es necesario construir herramientas situadas que permitan una intervención sobre la realidad y que estén ancladas social e históricamente. Esto no implica quedarse en las cuestiones estadísticas (índice de matrícula, retención y aprovechamiento académico), se requiere de otras variables. Algunos proponen tener en cuenta factores relacionados: las características de los estudiantes (condiciones sociales, sanitarias, motivacionales), el proceso educativo (donde se evalúen los docentes y las cuestiones didácticas), los contenidos y el sistema. Estas cuatro dimensiones deben ser entendidas en sus interacciones propias, considerando los aspectos sociales, económicos y políticos. En los paradigmas con fines emancipatorios, se destaca además la importancia de que sean los actores quienes definan los criterios de evaluación de calidad (ya que los parámetros están construidos socialmente).

En la calidad educativa existe una dimensión ético-política insoslayable y una dimensión técnico-pedagógica que abarcan las demandas generales de formación en diferentes escalas. Esto incluye tres ejes: el epistemológico –centrada en el conocimiento relevante–, el pedagógico –que implica cómo es el proceso de aprendizaje– y el organizativo –que incluye la estructura académica, la conducción y la supervisión–. La consideración de estos tres ejes permite generar insumos para la toma de decisiones sobre las planificaciones futuras.

Braslavski (2006) considera diversos factores que deben considerarse al evaluar la calidad educativa de una institución: uno se refiere al trabajo realizado con otras instituciones para fomentar la realización de objetivos institucionales y personales, ya que es necesario establecer lazos para afianzar y diversificar las estrategias para cumplir

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

las metas fijadas; otro criterio es considerar los incentivos socio-económicos y culturales, esto es: analizar las realidades situacionales de la población y observar cómo este factor influye en la permanencia, en la realización de los proyectos y en la consecución de los objetivos. Al pensar la calidad educativa es necesario considerar si la formación que dicta la institución se basa en competencias laborales, porque pensar los diferentes enfoques sobre las competencias permite una visión integral: es decir, los puntos de vista empresarial, psicológico y curricular (Montoya, 2007) y las interrelaciones entre éstas. Analizar estos aspectos permite detectar el nivel de diálogo entre los sectores productivos y educativos.

La calidad, por su parte, se refiere a la calidad política, esto es: los fines que la sociedad otorga, y la calidad académica, que no se limita a la circulación del conocimiento y de las herramientas culturales, sino que incluye la eficiencia y la eficacia en el proceso y en los métodos de aprendizaje. Podría pensarse, entonces, que la primera sería entender la gestión en sentido ampliado, desde una visión macropolítica, mientras que la segunda implicaría pensar la gestión en sentido estricto (Amaya, 2017). Para abordar los conceptos de gestión y calidad, podemos tomar como una herramienta al Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) (que ha sido reconocido como el Organismo de normalización en el marco del Sistema Nacional de Normas, Calidad y Certificación). Este Organismo –en conjunto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación– ha establecido mecanismos de cooperación permanente para promover la calidad de los servicios involucrados en las políticas de empleo nacionales y de formación profesional. Como resultado de esto, se ha creado un documento que define los Requisitos de Gestión de Calidad que deben cumplir las Instituciones de Formación Profesional (IFP) basado en 8 principios:

- **Enfoque al usuario:** Las IFP dependen de sus usuarios y por lo tanto deberían comprender las necesidades actuales y futuras de sus usuarios, satisfacer sus requisitos y esforzarse en exceder sus expectativas.
- **Liderazgo:** Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la IFP. Ellos deberían crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal puede llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la IFP.
- **Participación del personal:** El personal, a todos los niveles, es la esencia de una organización y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la IFP.
- **Enfoque basado en procesos:** Un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Enfoque de sistema para la gestión: Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de una IFP en el logro de sus objetivos.
- Mejora continua: La mejora continua del desempeño global de la IFP debería ser un objetivo permanente de ésta.
- Enfoque basado en hechos para la toma de decisión: Las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información.
- Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor: Una IFP y sus proveedores son interdependientes, y una relación mutuamente beneficiosa aumenta la capacidad de ambos para crear valor.

En resumen, los dispositivos de capacitación deben ser abordados reconociendo la experiencia y los saberes previos de los sujetos, por lo que definen un conjunto de acciones que proponen la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, tomando en cuenta y fomentando la importancia para este esquema la accesibilidad. En este sentido el aporte de esta investigación en la sistematización del marco teórico de la Escuela de Oficios de la UNLP, pero también en la incorporación de nuevos hallazgos teóricos producidos a partir de la interpelación del trabajo de campo donde se conocieron otras experiencias, constituye un insumo estratégico para seguir profundizando en el desarrollo teórico de la propuesta de la educación formal alternativa al plantear la dialéctica entre las necesidades de la comunidad y la propuesta formativa.

La educación formal alternativa se convierte en una herramienta fundamental para la elaboración de proyectos y para proponer marcos teóricos que desde la universidad pública en interfase con el sistema de educación técnico profesional pueda realizar una propuesta superadora a las prácticas instituidas. Contemplar las realidades existentes y la participación comunitaria, retomando el análisis de procesos de implementación de política pública educativa que propusieron puntos teóricos en el marco del campo de acción que estamos construyendo, abre un campo de intervención que puede generar nuevas experiencias y aprendizajes significativos. De este modo no se proponen fórmulas estancas, se busca darle un anclaje comunitario: la ampliación de la participación es un rasgo necesario.

Como espacio formativo, busca articular necesidades e intereses con los conocimientos (tanto académicos como sociales). Pero para ello debe generarse un proceso de reconocimiento, tanto de los sujetos como de las instituciones. Sin ellos, se estaría

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

fallando en lo básico. Las políticas de inclusión requieren diagnósticos integrales: no se puede pensar la exclusión sólo en términos de pobreza. Tienen que reflejarse los recorridos previos de los sujetos, de las familias, de las comunidades. Tiene que contemplar lo macrosocial con lo individual y lo grupal (para no alimentar voluntarismo o visiones pesimistas). Observar las desigualdades y las diferencias, combatir las primeras y respetar (y contener) las segundas. Las instituciones, en su dinámica de funcionamiento, pueden generar nuevos símbolos. Al institucionalizarlos, pueden convertirlos en nuevos instituidos.

Estos son los principales conceptos que sustentan tanto la experiencia de gestión de la escuela universitaria de oficios de la UNLP como la investigación que se desarrolla en este documento, pretendiendo analizar en las experiencias que forman parte del estudio los principales desafíos y logros en el plano de la formación en oficios.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

4- Desarrollo de la investigación

4.1 Reporte de actividades realizadas en el marco del proyecto.

Fecha	Actividad
Julio 2017	Conformación del equipo de investigación.
	Preparación de documentación de aprobación, registro e inicio del proyecto de investigación.
Julio – Noviembre 2017	Búsqueda digital de experiencias de Escuelas Universitarias de Oficio
	Análisis preliminar de experiencias.
	Análisis del caso Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional de la Plata
Diciembre 2017	Contactos e invitaciones a referentes de experiencias seleccionadas.
Febrero 2017	Diseño de instrumentos para la construcción de información en trabajo de campo.
Marzo 2017 – actualmente.	<p>Trabajo de campo</p> <p><u>Casos analizados en profundidad a través de fuentes documentales y entrevistas</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Escuela de oficios de la Universidad Nacional de La Plata (dos entrevistas en profundidad a autoridades del rectorado, la Prosecretaría de políticas sociales y la Escuela). 2- Centro de Formación y Servicios (CeFoSe) de la Cámara de Industrias de la Región Centro de Santa Fe. 3- Fabrica Social de Brasil. 4- Programa Escuelas taller de la Agencia de cooperación Española. <p><u>Casos analizados focalizando en preguntas estratégicas de acuerdo a los objetivos de la investigación:</u></p> <p><u>A través de entrevistas:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Escuela de oficios de la Universidad Nacional de La Plata.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

	<p>2- Escuela Universitaria de Oficios Universidad Nacional de Cuyo</p> <p>3- Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional del centro de la Provincia de Buenos Aires</p> <p>4- Centro de Formación y Servicios (Cefose) de la Cámara de Industrias de la Región Centro de Santa Fe</p> <p>5- Subsecretaría de integración de acciones solidarias del distrito federal de Brasil (fabrica social).</p> <p>6- Programa Escuelas Taller. Dirección de Cooperación con América Latina y el Caribe. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.</p> <p>7- Dirección de la Escuela Taller de Arequipa_ Perú.</p> <p>8- Coordinación Escuelas Taller de Colombia. Herramientas de Paz. Ministerio de Cultura</p> <p>A través de encuestas (a integrantes de la Red Nacional de Escuelas Universitarias de Oficios)</p>
--	--

4.2 Estrategia Metodológica:

Preguntas de investigación

En el diseño de esta investigación se plantearon las siguientes preguntas.

¿Qué elementos aportan las diversas experiencias de formación en oficios, a la construcción de un diseño de formación que contenga trayectos educativos de calidad e inclusivos? ¿Cuáles son los desafíos que las experiencias analizadas ponen en evidencia? ¿Que pueden aportar estas experiencias y el caso de la EUO UNLP a los actuales debates en el ámbito de la formación profesional?

Fundamentos de la estrategia metodológica:

En el ámbito de estudio que respecta a los programas y/o políticas públicas, generalmente, las investigaciones son derivadas y no originales, es decir, se producen utilizando de forma creativa datos que han construido otros u otras investigadoras (Bardach 1998).

Esta investigación no escapa a tal definición, y por lo tanto, la información aquí tratada es, en gran parte, producto del análisis, interpretación, reconstrucción, crítica de datos

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

ya existentes, reflexiones y trabajos anteriores realizados tanto por miembros del equipo de esta investigación o por otros colegas investigadores.

Entendemos y pretendemos que la construcción de conocimiento que abordamos en este proyecto tenga un sentido social transformador, y por lo tanto tenemos en cuenta los marcos teóricos y metodológicos que nos ayudan a lograr tal direccionalidad.

En palabras de Lasswell (1971, Aguilar 1996), esta investigación aborda la comprensión de los procesos relacionados con la formación en oficios, con el propósito de describir y analizar cómo ocurre el proceso de diseño, implementación y evaluación de los mismos. Esta investigación, aunque no se enmarca en el binomio “cuantitativo – cualitativo” como posicionamientos excluyentes, claramente se constituye principalmente en estrategias cualitativas. Una característica central de la perspectiva cualitativa es que posibilita entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva de los actores y permite conservar el lenguaje original de los sujetos, indagar su definición de la situación, la visión que tienen de su propia historia y de las condiciones en la que están inmersos (Taylor y Bodgan, 1992, citada por Pagani 2014).

Una parte fundamental de la investigación se está construyendo a través del estudio de caso.

El estudio de caso implica mostrar un hecho, tomado de un grupo de casos particulares o de un solo caso, con fines de investigación y de comprensión de la situación social en cuestión. De acuerdo con Yin, el estudio de caso no es una técnica, sino más bien una estrategia, una forma de organización de la información que incluye otros métodos con la lógica de incorporación, en el diseño, de aproximaciones específicas para la recolección y análisis que permitan comprender y construir nuevos conocimientos sobre la situación social en cuestión (YIN 1994, Araluz 2005).

En función del objetivo de la investigación (conocer cómo se desarrollan diferentes ofertas de formación en oficios, identificando aquellos rasgos de las experiencias seleccionadas que pudieran ser de utilidad para comprender y abordar los desafíos que la EUO de la UNLP) se realizó entonces una primera búsqueda que culminó en la selección de una serie de casos.

Una vez seleccionados los casos, se planificaron los siguientes pasos para el trabajo de campo (se amplían en anexos):

- 1- Pedido y análisis de documentación.
- 2- Entrevistas con referentes claves de las experiencias.
- 3- Revisión, análisis de la información.
- 4- Ampliación o profundización en función de la información relevada y los objetivos de la investigación.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

El estudio de casos seleccionados se realizó en función de una priorización de aspectos que permitieran concentrar el análisis en concordancia a los objetivos de la investigación:

- Descripción de los principales aspectos de las experiencias seleccionadas.
- Caracterización de los objetivos planteados por las experiencias.
- Comprensión de los contextos sociales, políticos e institucionales de las experiencias.
- Los diseños institucionales que sustentan las experiencias.
- Las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la socialización (llegada) de la oferta formativa a los sectores poblacionales pertinentes, la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo.
- Los actores intervinientes: instituciones, roles, financiamientos, entre otros.
- Las estrategias y metodologías utilizadas para selección de temas de la propuesta de formación en oficios.
- La existencia y característica de un sistema de evaluación de las experiencias.
- Los resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral.
- Las principales dificultades de vinculación existentes: estrategias de abordaje.

4.3 Instrumentos utilizados

-Guía de entrevista de casos analizados en profundidad.

-Información a relevar a través de documentación, previamente:

1- Identificación de la experiencia Nombre. Dependencia institucional. Descripción de la oferta. Perfil de participantes. Objetivos. Fundamentación. Misión. Valores. Información de los contextos sociales, políticos e institucionales de las experiencias. Surgimiento. Transformación. Crecimiento de la oferta. Datos de mejora de la empleabilidad relacionados con la formación, relación de la institución con el contexto productivo y otras instituciones.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

2- El diseño institucional que sustenta la experiencia (Áreas. Cargos. Roles. Conformación de equipos. Distribución de tareas. Dependencias. Presupuesto. Planificación y evaluación. Actores intervinientes. Formas de financiamiento.

3- Estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la socialización de la oferta formativa a los sectores poblacionales pertinentes, la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo.

4- Estrategias para promover la permanencia. Estrategias para promover la vinculación.

5- Resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral. Dificultades y aprendizajes de la experiencia.

6- ¿Tienen seguimiento de la empleabilidad de egresados?

-Encuesta aplicada a distancia a experiencias nacionales de formación en oficios.

1- Nombre y dependencia institucional de la oferta formativa en la que usted se desempeña.

2- Cargo y rol desempeñado por usted.

3- Antigüedad de la oferta formativa:

1 – 5 años 6 – 10 años 11 – 15 años Más de 15 años

4- Tamaño del equipo que conforma la oferta formativa:

Hasta 5 personas Entre 6 y 15 Entre 16 y 30 personas Más de 30 personas.

5- Tamaño de población participante durante 2017:

Hasta 50 . Entre 50 y 150. Entre 150 y 400. Entre 400 y 1000 Más de 1000 personas

6- Cantidad y tipos de cursos ofertados:

Hasta 5 cursos Entre 5 y 10 cursos Más de 10 cursos

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- 7- Títulos de los cursos que se dictan.
 - 8- Presupuesto utilizado por la oferta formativa:
Hasta 50 mil / Entre 50 y 100 mil / Entre 100 y 300 mil / Entre 300 y 600 mil/ Más de 600 mil
 - 9- ¿Cuáles son las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo?
 - 10- ¿Cuáles son los principales resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral?
 - 11- ¿Tienen seguimiento de la inclusión laboral de los / las participantes?
 - 12- Principales dificultades y aprendizajes de la experiencia.
- Guía de entrevista sobre aspectos estratégicos para la investigación
- 1- ¿Cuáles son las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo?
 - 2- ¿Cuáles son los resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral?
 - 3- ¿Realizan acciones de Seguimiento de la inclusión laboral de los participantes?
 - 4- ¿Principales dificultades y aprendizajes de la experiencia?
- Guía de entrevista especial sobre educación formal alternativa
- 1- ¿Cuáles son las reflexiones estratégicas que la universidad pública merece hoy respecto de su función social?
 - 2- ¿Qué implicancias tiene el concepto de educación formal alternativa?
 - 3- ¿Cómo se ven interpeladas las funciones de enseñanza, investigación y extensión en este contexto?
 - 4- ¿Cuál puede ser el modo de trabajar la EFA desde los diferentes espacios institucionales de UNLP?

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

4.4 Implementación

Tal como se destaca en el apartado sobre actividades hemos realizado tareas de elaboración del marco teórico, definición de criterios de búsqueda de casos y el trabajo de campo para el análisis de casos.

En función de los objetivos del proyecto el primer paso ha sido la definición de aquellos desafíos y aspectos relevantes de la Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional de La Plata sobre los cuales se quiere centrar el análisis.

Los desafíos principales y por lo tanto aspectos relevados en los diferentes casos analizados son:

- 1- Las estrategias de inclusión educativa.

Análisis de las estrategias posibles de fortalecer para la permanencia y progreso exitoso de la población en la EUO ¿cómo lo hacen otras experiencias en contextos similares, en contextos de baja formación, exclusión y falta de empleo?

- 2- La calidad en la enseñanza.

¿Cómo construir las mejores propuestas formativas en relación a los contenidos y las estrategias didácticas? ¿Qué tecnologías, herramientas y estrategias utilizan otras experiencias para lograr la calidad de los cursos que ofertan?

- 3- La vinculación.

La EUO se plantea desde el objetivo principal de inserción laboral real de las personas que participan en ella ¿Cómo lograrlo? ¿Cómo mejorar la relación con el sector productivo? ¿Cómo trabajan las experiencias que están planteadas poniendo la inserción laboral como prioridad?

En función de estos ejes/desafíos/aspectos en un segundo paso se realizó una búsqueda de experiencias en Argentina y América Latina, haciendo una primera aproximación al estado de la cuestión.

En función de los objetivos del proyecto y las experiencias disponibles hemos definido una serie de criterios que nos permitieran seleccionar aquellos casos más relevantes en función del aporte esperado a la nueva etapa de la EUO UNLP.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Estos criterios han sido:

- Experiencias que compartan algunas características propias del contexto social latinoamericano, sobre todo en relación a las graves problemáticas de desempleo, oferta y demanda laboral.
- Experiencias que tengan entre sus principales objetivos la articulación con el mercado de trabajo, estableciendo en sus diseños institucionales estrategias de vinculación entre la comunidad participante de la propuesta formativa y las oportunidades y desempeño concreto en el mundo del trabajo.
- Experiencias vinculadas con jóvenes en situación de vulnerabilidad social, gratuitas, de público no cautivo.

En función de estos criterios se realizó la elección de 3 casos que nos permitieran comparar y analizar los aspectos relevantes definidos para el caso de referencia:

Experiencia pre seleccionada	Razón, eje estratégico que desarrolla
Escuela Universitaria de Oficios Universidad Nacional de La Plata	Experiencia que da origen a la investigación
Fábrica Social – Brasilia. Centro de capacitación profesional.	Plantea como central el criterio y valor de la Inclusión socio-productiva.
Centro de Formación y Servicios de Santa Fe (CeFoSe)	Es una oferta que cumple con criterios de Calidad y a priori presenta estrategias de vinculación.

De cada uno de ellas, se enfatizan los criterios por los cuales su análisis es significativo a la EUO UNLP.

El análisis en profundidad de estos casos resultó insuficiente para la construcción de información que nos permitiera realizar aprendizajes significativos y proponer conclusiones pertinentes sobre la formación en oficios. Por lo tanto, hemos ampliado nuestro trabajo de campo a otras experiencias, focalizando la búsqueda de información a tres cuestiones claves para la investigación:

- Estrategias para lograr la calidad educativa.
- Estrategias para fortalecer la vinculación de la oferta formativa con el mundo del trabajo.
- Estrategias de seguimiento de los y las egresadas.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

5- Conclusiones.

El Objetivo general de investigación ha sido contribuir a la generación de conocimiento en torno a las propuestas formativas, las metodologías pedagógicas y los diseños organizativos de espacios educativos que posibiliten una reflexión pertinente y de utilidad al estado de arte en el ámbito de la formación profesional.

Para lograr este objetivo se analizaron diferentes experiencias de formación en oficios de Argentina y América Latina.

En ellas se indagaron los aspectos que han potenciado a las diversas experiencias, incluyendo aquellos que se han constituido en obstáculos para la implementación de los diseños formativos.

Se indagó sobre las principales estrategias puestas en marcha para abordar la vinculación laboral y la inclusión de los y las participantes.

En un primer momento se realizó el análisis del caso de referencia, la Escuela Universitaria de Oficios de la UNLP, experiencia cuyo recorrido y desafíos da origen a la investigación. A través de entrevistas, grupos focales, observaciones de clases y cuestionarios aplicados a docentes, tutores y miembros del equipo.

En esta primera etapa fue posible construir los principales ejes / desafíos que presenta una experiencia de formación universitaria de oficios de referencia en el país por su crecimiento, permanencia, dimensiones y liderazgo en la red de universidades formadoras en oficios.

En la segunda etapa se trabajó en la búsqueda y selección de casos que permitieran analizar comparativamente los ejes / desafíos construidos para la EUO UNLP.

Se analizaron 3 casos nacionales y 3 casos de países latinoamericanos a través del análisis documental y entrevistas a referentes de cada una de las experiencias.

Como primera reflexión podemos concluir en que la información circulante sobre experiencias de formación en oficios es insuficiente. Por lo tanto, parece necesario promover el fortalecimiento no sólo de las experiencias sino de sus mecanismos de comunicación, socialización, articulación y aprendizaje en red.

Ámbitos de encuentros (talleres, seminarios, congresos), publicaciones específicas, redes temáticas entre otras estrategias que fortalezcan la comunidad de personas e instituciones dedicadas a la temática.

De todas formas, aunque no estén del todo difundidas, existen una serie de discusiones, problemáticas, dificultades y desafíos comunes al ámbito de la formación profesional.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Entre los principales logros de la investigación visualizamos:

- La definición y construcción de los criterios que determinan – o al menos inciden – en la implementación de ofertas formativas en oficios que promuevan una incidencia positiva en la construcción de competencias para una mejor empleabilidad.
- El análisis de los principales aspectos que caracterizan a la Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional de La Plata.
- El hallazgo de experiencias de formación en oficios sobre las cuales podremos analizar la concreción y caracterización de los criterios construidos.
- La construcción de una caracterización del contexto de las experiencias de formación en oficios llevadas a cabo por universidades públicas.
- La reflexión, en base a las entrevistas realizadas, sobre los desafíos que este tipo de propuestas implica para la universidad: Transformación de su rol, la población sujeto, la gestión y el presupuesto.
- La identificación de estrategias que:
 - * Promueven la calidad educativa en las ofertas de formación de empleo.
 - * Fortalecen la vinculación con el mundo del trabajo y la inserción laboral.

En este sentido podemos distinguir dos tipos de hallazgos:

Problemáticas comunes visualizadas en el campo de las ofertas de formación en oficios “en general”

Los modelos que enmarcan la formación en oficios.

Una de las primeras reflexiones compartidas que en un primer análisis puede parecer una obviedad, pero que tratada con más profundidad diferencia los abordajes desde la gestión de las propuestas de formación en oficios es que **“La inserción laboral de las personas egresadas no depende únicamente de la calidad de la formación”**.

Este reconocimiento implica la necesidad de definir cuáles son las variables externas que inciden en la inserción laboral, cuáles de ellas pueden ser abordadas por la institución, cuáles de ellas necesitan de la gestión articulada con otras instituciones y cuáles de ellas corresponden con características del contexto político, económico y social sin ninguna posibilidad de incidencia por la formación en oficios.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Las competencias y habilidades necesarias para insertarse en el mundo del trabajo.

Se visualiza como pertinente y extendida en las diferentes entrevistas la reflexión acerca de saberes y competencias necesarias de ser construidas, por fuera de lo estrictamente relacionado con un oficio o una profesión.

Los resultados insuficientes del sistema educativo formal, la falta de trabajo extendida por generaciones en el ámbito familiar, las carencias en la oferta de empleo consolidan dificultades culturales que inciden negativamente en las competencias para el trabajo.

Por lo tanto, el desempeño “exitoso” en el mundo laboral implica también aprender sobre cuestiones anteriores al ejercicio de un oficio.

Pareciera ser que las instituciones que en su oferta abordan esta cuestión, logran mejores resultados en términos de preparación para el trabajo.

Otra cuestión presente en todos los casos analizados ha sido la reflexión los “temas” que efectivamente se seleccionan en este tipo de experiencias. ¿Oficios artesanales, manuales? ¿Profesiones, habilidades específicas? Qué lugar ocupa la búsqueda de temas alternativos, nuevos, creativos? ¿Porque los sectores vulnerables se asocian a los oficios más conocidos?

Las estrategias de articulación con otras instituciones.

Claramente una cuestión común en las ofertas de formación en oficios refiere a la relación o relaciones establecidas con las demás instituciones del sistema: Áreas de gobierno, sindicatos, empresas, sectores productivos.

En todas las entrevistas surge la valoración de la necesidad de fortalecer esta interacción.

En un primer lugar se observan intercambios para la definición de temáticas de capacitación: ¿Cuáles son las necesidades del sistema productivo, empresarial y de servicios?

En segundo lugar, se evidencian proyectos específicos llevados a cabo en conjunto que facilitan la gestión de las propuestas de formación en oficios y le otorgan el financiamiento necesario.

Surge en algunas de las experiencias la reflexión sobre la importancia de mantener un vínculo estrecho y estratégico con este tipo de instituciones, pero no constituir una oferta “presa” de las necesidades puntuales del mercado, aportando a la continuidad de relaciones de trabajo injustas para los y las trabajadoras.

Las relaciones con las organizaciones gubernamentales son centrales a la existencia de las propuestas de formación en oficios. Se visualiza al Estado como el sector que debiera promover, liderar y solventar este tipo de formación (y en algunos casos o momentos efectivamente lo hace).

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Estas dinámicas aparecen en todos los casos como fluctuantes, inestables y poco consolidadas. Ligadas a iniciativas puntuales y voluntariosas de los gobiernos, y no como políticas públicas de Estado que permanecen en el tiempo más allá de las decisiones propias de cada gobierno.

Las fuentes de financiamiento.

La cuestión del financiamiento aparece en la totalidad de las experiencias como una dificultad destacada. Las experiencias de formación en oficios no tienen el financiamiento suficiente. Están excedidas en la demanda (en general hay más personas interesadas en participar que las que efectivamente pueden incluirse con los recursos existentes), no pueden abordar todas las temáticas planteadas como necesarias y cuentan con equipos sobrecargados de trabajo, superponiendo tareas y dejando sin realizar actividades necesarias para promover la calidad educativa y la inserción en el mundo del trabajo.

La necesidad de contar con equipos que trabajan especialmente el seguimiento de las personas egresadas

Las experiencias de formación en oficios tienden a conformar equipos que aborden particularmente esta cuestión. En los casos en los cuales este desafío está abordado, mejoran las posibilidades de lograr resultados positivos en la empleabilidad de los y las egresadas.

De hecho, la cuestión de la vinculación se encuentra presente como desafío en todas las experiencias estudiadas. No hay modalidades establecidas, sino que se trata más bien de acciones de prueba, cambiantes, no establecidas. Esto sugiere que es un aspecto en construcción sobre el cual hay que seguir trabajando desde la investigación y desde la praxis.

Discusiones comunes visualizadas en las características presentadas “en particular” por las ofertas de formación en oficios en el ámbito de las universidades.

En una primera aproximación hemos podido inferir que el desarrollo de Escuelas de Oficios en el ámbito universitario es escaso en la región argentina y Latinoamericana.

Las problemáticas o ejes visualizados como “comunes” en las ofertas de formación en oficios se encuentran presentes también en las escuelas universitarias de oficios:

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Modelos, conformación de la oferta, recursos, estrategias de seguimiento de egresados, promoción de la empleabilidad, relación con las demás instituciones.

Pero además presentan discusiones específicas por estar situadas en la universidad.

La universidad en búsqueda de la inclusión de los sectores más vulnerables

La cuestión de la educación superior como un nivel al que acceden de manera mayoritaria sectores de ingresos medios y altos forma parte de una preocupación que en mayor o menor medida se hace evidente en los países de la región en general y de Argentina en particular, donde la educación universitaria es pública y gratuita.

En los últimos años se han puesto en marcha distintas estrategias para promover una “universidad inclusiva”, fortaleciendo herramientas que junto con la gratuidad colaborarán en que efectivamente sea ejercido el derecho a la educación superior en todos los sectores sociales. Es decir, que cualquier persona, hay nacido en cualquier sitio del territorio nacional argentino, y en cualquier situación social, tenga las mismas oportunidades de ingresar, permanecer y egresar de la universidad pública.

Pero todas esas estrategias no alcanzan, y entonces la universidad pública comienza a “ir a buscar” a aquellos que no tienen las condiciones mínimas para ingresar.

Las escuelas universitarias de oficios abordadas en la investigación expresan esta caracterización como constitutiva de sus propuestas de formación en oficios. Comparten la preocupación por interpelar cada vez más a los sectores vulnerables, para que encuentren en la oferta formativa en oficios su primera posibilidad de acceso a la universidad pública.

De todas formas, estas experiencias son recientes y se encuentran en plena etapa constitutiva. Por lo tanto, expresan dificultades de posicionamiento respecto de las estructuras de la universidad, escasez de recursos en los presupuestos que se les asignan, discusiones respecto de las modalidades y estrategias de enseñanza.

Como ideas de cierre quisiéramos destacar la necesidad de que las propuestas de formación en oficios se fortalezcan, en un marco de políticas públicas que lideren y promuevan la relación entre los sectores productivos y los ámbitos de formación en oficios.

Teniendo en cuenta que el problema del empleo es muy complejo, y por lo tanto excede ampliamente la cuestión vinculada con las competencias para la empleabilidad.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Es necesario contar con políticas públicas que promuevan la generación de empleo genuino, con reglas de juego que protejan a los y las trabajadoras, aportando a la construcción y consolidación de sociedades más justas en nuestro continente.

Respecto de la gestión de estas experiencias resulta imprescindible tener en cuenta las nociones de calidad educativa, de sujetos activos y protagonistas de sus aprendizajes y sus futuros.

El “éxito” de estas propuestas radica también en gran parte en la capacidad de articulación de estas experiencias con las instituciones del territorio donde se encuentran, promoviendo la capacitación en temáticas que deben estar valoradas como necesarias para el mundo del trabajo, pero no deben de manera excluyente dedicarse a responder demandas “puntuales” del sistema.

En este sentido formar sujetos críticos, socialmente situados, participes en la construcción social, capaces de asumir la transformación social como desafío, construyendo cultura del trabajo desde relaciones en el marco de derechos, resulta necesario como formación básica en las ofertas de formación en oficios.

Particularmente en el ámbito de la formación en oficios en la universidad pública, la cuestión se encuentra en un momento constitutivo.

Queda pendiente la reflexión sobre la caracterización de la educación formal alternativa, sobre el lugar que este tipo de propuestas tiene y tendrá frente a las institucionalidades históricas de la universidad pública, sobre qué lugar tendrán estos “nuevos sujetos” que llegan a la universidad con características históricas, sociales y culturales diferentes a la población habitual en la educación superior, a los cambios que esto provocará en la relación tan compleja entre la universidad, las demás instituciones, el desarrollo y la transformación social efectiva.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Bibliografía

Ainscow, M. (2004) El desarrollo de sistemas inclusivos: ¿cuáles son las palancas de cambio? *Journal of education change*.

Aguerrondo, I. (2001) La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación.

Amaya, P. (2017) Políticas y decisiones de gestión pública para un modelo de estado popular. Bs As: UNAJ.

Arias Montoya, L et al. (2007) Competencias y empleabilidad. *Scientia et Technica*, 13 (37), 379-382.

Blanco, R. (2006) La Equidad y la Inclusión Social: uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (3), 1-15.

Botero, C. (2007) Cinco tendencias de la gestión educativa. *Politécnica*, 5, 17-31.

Braslavski, C. (2006) Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (2e), 84-101.

De Alba, Alicia, Curriculum: Crisis, Mito y Perspectivas. Parte III Buenos Aires, Miño y Dávila; 1995. Documento Ministerio de Trabajo de la Nación. Plan más y mejor trabajo. "Acuerdos territoriales de promoción del empleo". Año 2012

Dussel, I. (2004) Inclusión y exclusión en la escuela moderna argentina: una perspectiva postestructuralista. *Cadernos de pesquisa*, 38 (122), 305-335.

Ferreiro Martínez, V. et al (2012) Proyectos de vinculación escuela-empresa como estrategia de apoyo en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje de la educación superior. *Revista Internacional Administración y finanzas*, 5 (3), 119- 133.

Gallart, M. A. (2004) Reflexiones para la vinculación con empresas por parte de escuelas técnicas. Programa de vinculación empresa- escuela.

Gallart, M. A. (1996) Empresa-escuela: un vínculo difícil y necesario. *Boletín Trabajo y Educación. Red Latinoamericana de educación y trabajo CIID-CENEP*, 7 (1), 1-6.

Freire, Paulo: El grito manso, Buenos Aires, Siglo XXI, 2015.

Huergo, Jorge: Desafíos a la extensión desde la perspectiva cultural, 2012.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Inet (2001) Documento preliminar. Materiales de trabajo para la formulación de un acuerdo marco. En: file:///C:/Users/santiago/Downloads/FPDefinitivo%20(1).PDF

Jacinto, C. & Millenaar, V. (2009) Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo. *Última década*, 30, 67-92.

Krichesky, M. (1999) Cap. 2 Orientación y tutorías en los sistemas educativos. Tradiciones y cambios en la gestión educativa. En *Proyectos de orientación y tutorías*. Bs. As.: Paidós.

Messina et al (1996). *La Educación técnica y la formación profesional*. Chile: UNESCO.

Narodowski, M. (2008) La inclusión educativa. Reflexiones y propuestas entre las teorías, las demandas y los slogans. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6 (2), 19-26.

Raj, Rita (ed.), en colaboración con Charlotte Bunch y Elmira Nazombe, *Women at the Intersection: Indivisible Rights, Identities, and Oppressions* (Centre for Women's Global Leadership, Rutgers, the State University of New Jersey, 2002)

Rodríguez Arocho, W. (2010) El concepto de la calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Actualidades investigativas en educación*, 10 (1), 1-28.

Sander, B. (2012) *Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad*. Extraído de: http://www.educando.edu.do/files/4313/4643/1519/NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTION_EDUCATIVA.pdf

Sirvent, María Teresa. *Revisión del concepto de Educación No Formal*. Ficha de Cátedra de Educación No Formal. Facultad de Filosofía y Letras, U.B.A. 2007

Sibilia, Paula. "La escuela, esa máquina anticuada", Buenos Aires, *Diario La Nación*, 2016

Subirat, J. (2005) ¿Es el territorio urbano una variable significativa en los procesos de exclusión e inclusión social? *Memorias X Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la administración pública*. Chile: 18-21 de octubre de 2005.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Terigi, Flavia (2008). Detrás está la gente. OEA, Proyecto Hemisférico “Elaboración de Políticas y Estrategias para la Prevención del Fracaso Escolar”, Seminario Virtual de Formación, Clase 1.

Touriñan López, J. M. (2006) Análisis conceptual de los procesos educativos. Formales, no formales e informales. *Teoría educativa*, N° 8. Salamanca.

Torres, R. (1992) Alternativas dentro de la educación formal: El programa Escuela Nueva de Colombia. *Perspectivas*, N° 84. París: UNESCO.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7- ANEXOS

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.1 Anexo 1: Caracterización de las experiencias visitadas en la primera aproximación

Experiencia N°1: Programa Escuelas Taller de la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo

centro.informacion@aecid.es

Las escuelas taller se diseñaron como política activa de empleo, en respuesta a la situación de desempleo de España en 1985, con la finalidad de promover el empleo juvenil a través de la formación en oficios tradicionales.

Ofrece formación para el empleo a jóvenes, entre 16 y 25 años de ambos sexos y escasos recursos, con escasas posibilidades de formación mediante una metodología eminentemente práctica (aprender haciendo) en la que prima la formación en escenarios reales en una obra o servicio, de utilidad para la comunidad donde se radican los diferentes proyectos.

Durante el periodo comprendido entre 1991 y 2014 se han promovido 266 proyectos de EETT en el exterior, en 67 ciudades pertenecientes a 24 países en los que se han formado 27.383 alumnos. La distribución del Programa de Escuelas Taller en las dos zonas geográficas en las que actúa la Cooperación Española es muy diferente (mientras en América Latina y Caribe ha habido proyectos desde 1991, en África y Asia no aparecen proyectos como tal hasta 2005). En América Latina se han desarrollado 249 proyectos en los que se han formado 26.220 alumnos, que supone el 93% de las intervenciones, mientras que en África y Asia 17 proyectos y 1.163 alumnos

¿Quiénes, y con quiénes, hacemos el PROGRAMA de Escuelas Taller?

Las instituciones que han acompañado, con recursos tanto humanos como financieros y materiales, el desarrollo de las actividades del Programa durante estos años y que, en la mayoría de los casos, han continuado la labor de formación de jóvenes una vez se ha retirado la Cooperación Española han sido, fundamentalmente, los municipios (36'29 %), las Instituciones relacionadas con la protección del Patrimonio Cultural (17'74 %), las Instituciones relacionadas con la Educación Técnico Profesional (14'52 %), los Gobiernos Regionales (11'29 %), las Fundaciones y Asociaciones (8'87 %), los Ministerios (Cultura, Integración Social, etc) y las Universidades (4'84).

Resultados del PROGRAMA de Escuelas Taller

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Inserción laboral. Alrededor del 80% de los jóvenes consiguen empleo una vez finalizada su formación.
- Reconocimiento oficial de la formación. A 1 de enero de 2015, prácticamente la totalidad de las escuelas taller (95%) tienen reconocida, por las instituciones nacionales correspondientes, la formación impartida.
- Continuidad. Algunos países han asumido la metodología de las escuelas taller (aprender haciendo) mediante la constitución de Planes Nacionales de Escuelas Taller.
- Financiación. En la actualidad la Cooperación Española solo financia 1/3 de las escuelas taller en funcionamiento.

Experiencia N°2: Honduras INFOP

<http://portalunico.iaip.gob.hn/portal/index.php?portal=357>

Autoridades (para buscar formas de contactarlos) Director Ejecutivo: Abg. Roberto Cardona Sub-Director Ejecutivo: Abg. José Antonio Elvir

El instituto Nacional de Formación Profesional es la institución rectora de las políticas de formación profesional encaminadas al desarrollo económico y social del país y para todos los sectores de la economía, proporcionando una opción de formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna.

Datos significativos: Certifican competencias.

Aporte de empresas: Las Instituciones Autónomas aportan mensualmente a favor del INFOP el uno por ciento (1%) del monto de los sueldos y salarios devengados. Esta inversión se puede deducir del impuesto sobre la renta. (Ley de equilibrio Financiero y la Protección Social, Decreto No. 194-2002).

Ejemplos de cursos: RIESGOS LABORALES (Personal que labora en el área de recursos humanos), INICIE SU NEGOCIO (Personas interesadas en crear un negocio). CONTABILIDAD BÁSICA (Bachilleres, secretarías, maestros y peritos mercantiles que deseen actualizar conocimientos), ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO, LIDERAZGO SITUACIONAL, ORATORIA, TRABAJO EN EQUIPO, Bobinado de máquinas eléctricas Trifásicas, CONSTRUCCIÓN CIVIL, entre otros.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Los cursos duran 3, 4, 5, 9 días o un par de meses dependiendo del tema.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA del INFOP La Dirección Superior del Instituto está a cargo de un Consejo Directivo que lo preside el Secretario de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social. El Consejo Directivo lo integran: Cuatro Representantes de Estado: Secretario de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social, Secretario de Estado en el Despacho de Educación, Secretario de Estado en el Despacho de Agricultura y Ganadería, Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico, antes Industria y Comercio. Dos Representantes de la Empresa Privada COHEP, con sus respectivos suplentes. Dos Representantes de los Trabajadores: 1 propietario y 1 suplente de la Central General de Trabajadores Honduras (CGT), 1 propietario y 1 suplente de la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH).

Experiencia N°3: Centro de Formación Profesional N° 28 Ministro José María Freire

<http://www.suterh.org.ar/pagina/centros-formacion>

SUTERH correo@suterh.org.ar Sindicato Único de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal y de la Obra Social del Personal de Edificios de Renta y Horizontal. Sede Central Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Ofrece más de 40 alternativas de estudio en diferentes sedes. Actualmente, se entregan por año unos 8 mil títulos y diplomas correspondientes a los egresados de las distintas disciplinas y cursos que se dictan. Uno de los grandes logros de nuestra organización gremial en el terreno educativo, fue lograr el desarrollo curricular de la Carrera de Trabajador Integral de Edificios, que se ha incorporado a nuestro convenio colectivo, y beneficia al trabajador que lo haya obtenido con una bonificación del 7%.

Algunos de los cursos de formación profesional:

Auxiliar de Cocina (Auxiliar de Cocina / Auxiliar en Elaboración de Alimentos, Auxiliar en Elaboración de Alimentos (Auxiliar de Cocina / Auxiliar en Elaboración de Alimentos), Auxiliar Panadero y Repostero (Auxiliar Panadero y/o Repostero), Carpintero de Banco, Corte y Confección, curtiembre artesanal (Curtidor), Electricista en Inmuebles 12 Kva (Electricista en Inmuebles), Instalador de alarmas y equipos de audio (Instalador y Reparador de Sistemas Electrónicos de S, Mantenimiento y Reparación de Equipos Informáticos, Mecánico de motores de combustión interna, Mecánico de sistemas de encendido y alimentación, Medio Oficial en Confecciones Textiles (Corte y Confección), Modelista Patronista (Modelista - Patronista), Montador de instalaciones sanitarias

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

domiciliarias, Montador electricista domiciliario, Operador Básico de Pc, Operador de Informática para Administración y Gestión

Operador de Máquinas de Carpintería (Operador de máquinas y herramientas para manufactura de madera), Operario Fresador (Fresador), Operario Tornero (Tornero), Pintor de Obra, Soldador Básico

Soldador Mig Mag Tig (Soldador TIG-MIG-MAG), Tejedor a Telar Artesanal (Tejido en Telar).

TIENE OFERTAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y VARIOS CENTROS DE SECUNDARIA

Cuenta además con su propia universidad. La Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET) tiene como propósito la promoción y transmisión de la cultura y los conocimientos científicos a través de la docencia, la investigación y las actividades de extensión.

En un ambiente apropiado para el desarrollo humano, cultural, social y profesional, la UMET se propone formar profesionales con idoneidad y sensibilidad para encarar problemas y aportar soluciones en su comunidad. Entre los aspectos centrales de la formación se destacan la promoción del espíritu emprendedor, de la capacidad de innovación, y el compromiso ciudadano.

La UMET implementa diversas líneas de investigación y cooperación, priorizando las políticas públicas, el desarrollo de las áreas metropolitanas, la responsabilidad social empresaria y temáticas del ámbito de la educación y el trabajo.

CARRERAS

- Licenciatura en Turismo
- Profesorado en Educación Física y Deporte
- Licenciatura en Gestión Social y de las Organizaciones
- Licenciatura en Gestión Operativa de Construcciones inteligentes
- Licenciatura en Gestión de Negocios Inmobiliarios
- Licenciatura en Política Públicas y Gobierno
- Licenciatura en Gestión Ambiental y Desarrollo Sustentable
- Licenciatura en Informática
- Licenciatura en Creación de Contenidos Audiovisuales
- Licenciatura en Comunicación social
- Licenciatura en Gestión Cultural
- Lic. en Educación, Políticas Públicas y Organizaciones del Campo Pedagógico*

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Lic. en Pedagogía, Primeras Infancias y Alfabetizaciones*

Experiencia N°4: Fábrica Social – Brasilia. Centro de capacitación profesional.

ouvidoria@fabricasocial.df.gov.br

<http://www.fabricasocial.df.gov.br>

La Fábrica Social es un programa del Gobierno De Brasilia que busca la capacitación calificada de personas inscritas en el Bolsa Familia o DF sin Miseria.

Tiene por objetivo promover ciudadanía a los habitantes de comunidades en situación de vulnerabilidad social, por medio de la generación de trabajo y renta, con cualificada capacitación profesional.

Los productos de la Fábrica Social son donados para:

- Escuelas de la red pública;
- Instituciones y organismos públicos.

El resultado de nuestra capacitación son productos como:

- Banderas del Distrito Federal y del Brasil;
- Bolas deportivas para diversas modalidades;
- Gorros deportivos;
- Camisas polos, camisetas y uniformes;
- Mochilas, bolsas y carpetas deportivas y escolares;
- Redes para fútbol, voleibol y baloncesto.

Experiencia N°5: Centro de Capacitación, Cultura y Deportes. La Universidad Barrial Sede Villa Aguirre UNICEN.

<http://www.unicen.edu.ar/content/capacitaciones-y-cursos-en-universidad-barrial-villa-aguirre>

La Universidad Barrial Sede Villa Aguirre – Centro de Capacitación, Cultura y Deportes comenzó a funcionar en abril de 2005. Tiene por objetivo brindar oportunidades educativas, culturales, deportivas y recreativas tendientes a incrementar, a través de la formación y desarrollo de competencias, los niveles de inclusión social de los ciudadanos en el marco de un modelo de desarrollo social regional.

Aborda desde la concepción del fortalecimiento de la inclusión social, las problemáticas de educación para el trabajo de sujetos y organizaciones vinculadas a grupos vulnerables, ofreciendo desde el ámbito universitario el aporte de conocimientos y

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

experiencias para mejorar distintos componentes de los trayectos formativos. Se propone una fuerte vinculación con el sistema educativo formal y no formal de los distintos niveles de enseñanza con presencia en la región.

Experiencia N°6: Escuela Técnica N° 2 “Mercedes Vázquez de Labbé”

<https://www.facebook.com/pages/EET-N-2-9-de-Julio-Pcia-de-BsAs/105988142775401>

El Centro Regional de Formación y Desarrollo tiene su sede en el predio del Campo de Deportes de la Asociación Cooperadora de la Esc. Téc. N° 2. y en este caso la Escuela Técnica coordina cursos no sólo en el ámbito de 9 de Julio, sino que tmb en Bragado, Carlos Casares, y en Dudignac. Son 21 cursos que apuntan a formar a la demanda permanente en oficios básicos: soldadura, carpintería (inicial y calificado), automatización, control de procesos, seguridad e higiene. El único requisito es tener 18 años. Son Gratuitos con financiamiento del Estado Nacional.

Experiencia N°7: Centro de Formación Profesional N° 652

<http://catalogo.inet.edu.ar/institucion/centro-de-formacion-profesional-n-652-2093>

El Centro de Formación Profesional N° 652 se caracteriza por generar una propuesta que tiende a dar respuestas al momento laboral de la ciudad de Comodoro Rivadavia, procurando que los alumnos se inserten en fuentes de trabajo del mercado local con los conocimientos en distintos oficios.

Creado en el año 1976, el establecimiento tiene un incondicional aporte del Ministerio de Educación de Chubut y cumple un rol fundamental en la Dirección Científica y Tecnológica, la Coordinación de Educación no Formal, la Supervisión Técnica y su Dirección.

El radio de enseñanza se encuentra en Comodoro Rivadavia, Km. 3, Rada Tilly, Sarmiento, Río Mayo y Alto Río Senguer.

El Centro de Formación, además de realizar sus actividades normales como escuela de oficios, ha incorporado una serie de cursos, como la propuesta de 'Aprender a Trabajar' a través de la Dirección de Empleo para jóvenes de 18 a 24 años, que reciben una beca de 120 pesos y que incluye una cantidad de 500 alumnos.

Es un centro de Formación Profesional que brinda capacitaciones en: Auxiliar de Cocina (Auxiliar de Cocina / Auxiliar en Elaboración de Alimentos) Auxiliar electricista industrial

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Auxiliar en Elaboración de Alimentos (Auxiliar de Cocina / Auxiliar en Elaboración de Alimentos) Auxiliar Panadero y Repostero (Auxiliar Panadero y/o Repostero) Carpintero de Banco Corte y Confección curtiembre artesanal (Curtidor) Electricista en Inmuebles 12 Kva (Electricista en Inmuebles) Instalador de alarmas y equipos de audio (Instalador y Reparador de Sistemas Electrónicos de Seguridad) Mantenimiento de Jardines (Jardinería) Mantenimiento y Reparación de Equipos Informáticos Mecánico de motores de combustión interna Mecánico de sistemas de encendido y alimentación Medio Oficial en Confecciones Textiles (Corte y Confección) Modelista Patronista (Modelista - Patronista) Montador de instalaciones sanitarias domiciliarias Montador electricista domiciliario Operador Básico de Pc Operador de Informática para Administración y Gestión Operador de Máquinas de Carpintería (Operador de máquinas y herramientas para manufactura de madera) Operario Fresador (Fresador) Operario Tornero (Tornero) Pintor de Obra Soldador Básico Soldador Mig Mag Tig (Soldador TIG-MIG-MAG) Tejedor a Telar Artesanal (Tejido en Telar)

Experiencia N°8: Centro de Formación y Servicios (CeFoSe)

<http://www.adimra.org.ar/index.do?sid=33&nid=1284>

El CeFoSe es un centro de formación que depende de la Cámara de Industrias Metalúrgicas del Centro de la Provincia de Santa Fe, Galvez. Nucleada en ADMIRA (Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina).

El objetivo del centro es capacitar a jóvenes en aquellos rubros que las industrias locales demandan personal calificado, brindando en este sentido, capacitaciones construidas a partir de las demandas socioproductivas del sector. Quienes accedan a los cursos de formación deberán ser mayores de 18 años. Por otro lado, el Centro certifica bajo las normas IRAM, lo cual establece un parámetro de calidad.

Experiencia N°9: Capacitación y Formación Laboral. UNIVERSIDAD DEL LITORAL.

<http://www.unl.edu.ar/cursos@unl.edu.ar>

La Universidad ofrece cursos de formación y capacitación laboral en distintos oficios y áreas del saber técnico. Se trata de instancias de formación con certificación universitaria -con distintas duraciones- que son dictadas por docentes de reconocida experiencia y trayectoria en su especialidad.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

La Universidad a través de esta propuesta consolida su política de extensión social y comunitaria, trabajando para ampliar las oportunidades de acceso al mercado de trabajo e incentivando al espíritu emprendedor de los jóvenes y adultos que toman cursos en sus aulas.

Los cursos son presenciales, cuatrimestrales o anuales y apuestan a ampliar las oportunidades de acceso al mercado laboral y a incentivar el espíritu emprendedor de jóvenes y adultos. Los cursos se desarrollan en horario nocturno en el ámbito de la Escuela Industrial Superior de la UNL. Quienes accedan a los cursos deben ser mayores de 16 años.

Experiencia Nº10: Centro de Formación Profesional Felipe Vallese (Quilmes, Florencio Varela, Berazategui)

<https://formacionuomquilmes.com.ar/>

El Centro de Formación Profesional Felipe Vallese surge de una iniciativa de la Unión Obrera Metalúrgica y del Programa FUNDEMOS y está integrado por profesionales del área y a fines en la ciudad de Quilmes, Pcia. de Buenos Aires.

Ante la experiencia acumulada de estas dos organizaciones y la constante y creciente demanda de capacitación, en especial en el sector metalúrgico, surgió la posibilidad de dar respuesta y orientar acciones a la creación de este Centro de Formación Profesional con óptimas capacidades operativas y adecuadas condiciones edilicias y de equipamiento.

Apunta a que el CFP sea una institución de excelencia en la formación profesional de los recursos humanos de la región por medio del desarrollo de una oferta de formación acorde a las demandas socio-productivas de la zona de influencia con el objeto de promover el desarrollo productivo local.

La misión es contribuir a la formación profesional de los recursos humanos de la región mejorando el desempeño institucional con el objetivo de fortalecer a los trabajadores ocupados y desocupados, así como a los sectores productivos de la región.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Experiencia Nº11: Fundación UOCRA

<http://www.fundacion.uocra.org>

La Formación Profesional (FP) es la especialidad educativa que articula los mundos de la Educación y del Trabajo. A través de cursos/módulos/trayectos formativos, persigue como finalidad:

- la inserción de sus egresados en el mundo laboral;
- la reinserción al trabajo de los desocupados;
- la actualización/perfeccionamiento en temáticas propias del trabajo para quienes están en actividad.

Orientada a desarrollar las capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño profesional y laboral, propone una metodología netamente práctica. La FP acompaña los cambios que se dan en el mundo del trabajo como producto de los avances tecnológicos, replicando los mismos en sus talleres. Se convierte de esta forma en una herramienta estratégica para:

- el desarrollo de procesos de transferencia, innovación y desarrollo tecnológico, a través del conocimiento;
- la mejora de la productividad, la competitividad y la calidad;
- el logro de condiciones apropiadas, seguras y saludables de trabajo;
- la generación de espacios de diálogo social.

Su relación con el mundo del trabajo es tan estrecha que, junto con los cambios en el mundo productivo, vienen de la mano cambios en las formas de enseñar en la Formación Profesional. En sus inicios, respondió a la necesidad de formar a adultos, en un oficio manual y en un tiempo mínimo, con el objeto de la rápida inserción al trabajo, recurriendo a metodologías conductistas y repetitivas. En la actualidad, un trabajador competente debe movilizar y poner en juego sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, experiencias anteriores y la comprensión integral del proceso de trabajo en el que se inserta. La Formación Profesional debe capacitarlo para estos desempeños orientándose a potenciar competencias aplicables a una variedad de situaciones.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

La FP, entonces, no se refiere a una etapa acotada, sino que forma parte de un proceso permanente de formación a lo largo de la vida, en conjunción con otras formas de educación, formando a las personas no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos.

La oferta educativa de las instituciones dedicadas a la FP se relaciona con áreas específicas del quehacer productivo, en nuestro caso, la Construcción.

En 30 establecimientos educativos, distribuidos en distintas provincias del país, se brinda Formación Profesional certificada, gratuita y abierta a la comunidad.

Los Centros de Formación Profesional que integran la Red de Instituciones de la Fundación UOCRA cuentan con aulas diseñadas para el dictado de cursos y talleres según el requerimiento específico para la enseñanza de los oficios de la construcción.

Experiencia N°12: Fundación Gutenberg. Educación superior para la Comunicación Gráfica.

<http://www.fundaciongutenberg.edu.ar>

GUTENBERG es una fundación que ofrece capacitaciones en el ámbito gráfico en la Ciudad autónoma de Buenos Aires. Ofrece una línea de Formación y Capacitación Profesional Continua que promueve la formación, actualización, especialización y perfeccionamiento de idóneos, emprendedores, técnicos, tecnólogos, profesionales, pequeñas y medianas empresas, a través de distintas modalidades, tanto en sí mismas como combinadas. Nuestro enfoque está centrado en promover el aprendizaje de un saber hacer fundamentado y reflexivo. Promovemos situaciones de enseñanza que articulan la teoría y la práctica. Los cursos y Carreras son pagos.

Experiencia N°13: Escuela Nacional Florestán Fernandez. Movimiento Sin Tierra Brasil. Formación para el trabajo

<https://es-la.facebook.com/ENFFOficial/>

Realizan capacitación política. Además, cuentan con convenios con diferentes instituciones, entre ellas el Instituto técnico de capacitación e investigación y reforma agraria ITERRA. A través de este trabajo conjunto se capacita a nivel técnico en temas relacionados al trabajo rural. Intentan articular con universidades y sindicatos. El foco está puesto en la formación política.

FoNIETP Informe Final de Resultados UNLP

Experiencia N° 14: Federación Trabajadores Pasteleros, Servicios Rápidos, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros (FTPSRCHPyA).

Escuela de pastelería <https://pasteleros.org>

<http://buenosaires.escuelapasteleria.com.ar/index.php>

La Escuela de Pastelería Profesional brinda un Programa de Formación Profesional en Pastelería y otras ramas productivas.

La propuesta educativa apunta a formar profesionales que puedan desenvolverse eficientemente en los ámbitos de trabajo. Por eso el diseño curricular se elabora a través del diálogo social, con el aporte de referentes reconocidos por el sector: cámaras empresariales, representantes de los trabajadores/as, profesionales con amplia trayectoria, entre otros.

De esta manera, los saberes se actualizan de forma permanente, de acuerdo a los cambios que se producen en el mundo del trabajo, impactando directamente en los roles ocupacionales y situaciones laborales.

La escuela está inserta en el marco del Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Afines, y forma parte a su vez de la Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.2 Anexo 2: Guía de abordaje de los estudios de casos.

- 1- Descripción de los principales aspectos de las experiencias seleccionadas.

Nombre. Dependencia institucional. Descripción de la oferta. Perfil de sujetos participantes.

- 2- Caracterización de los objetivos planteados por las experiencias.

Antecedentes de los objetivos. Actores involucrados en su definición.

- 3- Comprensión de los contextos sociales, políticos e institucionales de las experiencias.

Surgimiento. Transformación. Crecimiento de la oferta. Datos de empleabilidad, relación de la institución con el contexto productivo.

- 4- Los diseños institucionales que sustentan las experiencias.

Áreas. Cargos. Roles. Conformación de equipos. Distribución de tareas. Dependencias. Presupuesto. Planificación y evaluación.

- 5- Las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la socialización (llegada) de la oferta formativa a los sectores poblacionales pertinentes, la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo.

Difusión: medios y formas. Modalidades de inscripción y selección. Estrategias para promover la permanencia. Estrategias para promover la vinculación.

- 6- Los actores intervinientes: instituciones, roles, financiamientos, entre otros.

Quiénes participan y que hacen ¿Hay instituciones financiadoras diferentes a la ejecutora? ¿Qué tipo de participación tienen? ¿El sector productivo participa en la planificación?

- 7- Las estrategias y metodologías utilizadas para selección de temas de la propuesta de formación en oficios.

Criterios para definición de la oferta. Perfil de la oferta.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

8- La existencia y característica de un sistema de evaluación de las experiencias.

¿Se evalúa? ¿Qué aspectos? ¿Cómo lo hacen? ¿Quienes lo hacen?

9- Los resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral.

¿Valoran aprendizajes y utilización de los mismos? Egresos. Relación con la inclusión laboral individual y / o colectiva. ¿Existen emprendimientos grupales? ¿Tienen seguimiento de la empleabilidad de egresados?

10- Las principales dificultades de vinculación existentes: estrategias de abordaje.

Principales problemas de gestión. Estrategias de articulación con el contexto.

Descripción de pasos en el trabajo de campo.

1- Pedido y análisis de documentación

Una vez recibida la aceptación para formar parte de la investigación iniciamos la etapa de construcción de información. Hemos considerado importante realizar una búsqueda exhaustiva de la información disponible en las páginas institucionales (como memorias, informes de gestión, reglamentaciones de creación, etc.) y realizar el subsiguiente pedido haciendo referencia a lo visto y leído, constatando que sean fuentes autorizadas y actualizadas.

¿Qué tipo de documentación buscamos o solicitamos?

Descripción de los principales aspectos de las experiencias seleccionadas.

Nombre. Dependencia institucional. Descripción de la oferta. Perfil de participantes. Objetivos. Fundamentación. Misión. Valores.

1- Comprensión de los contextos sociales, políticos e institucionales de las experiencias.

Surgimiento. Transformación. Crecimiento de la oferta. Datos de empleabilidad, relación de la institución con el contexto productivo y otras instituciones.

2- Los diseños institucionales que sustentan las experiencias.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Áreas. Cargos. Roles. Conformación de equipos. Distribución de tareas. Dependencias. Presupuesto. Planificación y evaluación. Actores intervinientes. Formas de financiamiento.

- 3- Las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la socialización (llegada) de la oferta formativa a los sectores poblacionales pertinentes, la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo.

Difusión: medios y formas. Modalidades de inscripción y selección. Criterios para definición de la oferta. Perfil de la oferta. Estrategias para promover la permanencia. Estrategias para promover la vinculación.

- 4- Resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral. Dificultades y aprendizajes de la experiencia.

¿Valoran aprendizajes y utilización de los mismos? Egresos. Relación con la inclusión laboral individual y/o colectiva ¿Existen emprendimientos grupales? ¿Tienen seguimiento de la empleabilidad de egresados? Principales problemas de gestión. Estrategias de articulación con el contexto.

- 5- Entrevistas con referentes claves de las experiencias.

Entendemos que es probable que la información más importante surja del intercambio con las personas y equipos que forman parte del caso.

Esta instancia debe ser aprovechada al máximo, para lo cual es muy importante basarse en la documentación analizada. La cantidad de entrevistas a realizar por cada caso gira en torno a tres.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.3 Anexo 3: Análisis de casos.

7.3.1 CASO 1: Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional de La Plata.

Dado que la EUO es el caso que origina y sobre el cual se centra la investigación para futuras transformaciones, análisis del mismo se realizó de forma exhaustiva a través de la inclusión de un mayor número de informantes, una profundidad en el análisis y resultados del estado de situación del caso.

Aspectos / Dimensiones del análisis

Inclusión de sujetos potenciales participantes en la oferta formativa.

Pertinencia y calidad de la oferta formativa.

Vinculación efectiva con el mercado laboral.

Actores intervinientes en el análisis

Responsables y equipos de gestión de EUO, docentes, tutores, cursantes, centros barriales funcionando como sedes, Egresados / Egresadas de la EUO y el Sector productivo (Empleadores que han contratados a egresados de la EUO).

Del proceso participaron un total de 148 personas, entre las cuales 9 perteneces a los equipos directivos y de gestión, 63 estudiantes estuvieron presentes en las observaciones por curso que se realizaron y 45 participaron directamente de entrevistas grupales.

Fueron entrevistados un total de 10 docentes, 8 tutores, 5 egresados/as de la EUO y 2 referentes, mientras que 6 contratistas de egresados/as de la EUO respondieron una encuesta de forma digital y a distancia.

El análisis se llevó a cabo entre los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2017 y tanto su diseño como la construcción de la información se realizaron de forma colaborativa y participativa, contando con la voluntad y buena predisposición de los equipos de trabajo, las personas participantes, referentes, egresados/as y contratistas.

Instrumentos aplicados para el análisis

Instrumento	Cantidad
Observación de sede	5
Entrevistas individuales a referentes de sede	2
Observaciones de curso	7
Entrevista grupal a docentes y tutores	5
Entrevista grupal a cursantes	5

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Entrevista grupal con egresados	1
Encuesta a empleadores	5

Aclaración: si bien se tenía previsto realizar 2 observaciones de curso por sede (10 observaciones en total), hubo 2 sedes donde solo tenían un curso por observar (debido a la época del año, algunos cursos habían finalizado)

Con respecto a los referentes, estaba previsto realizar una entrevista por sede, pero en 3 casos no se pudo establecer un acuerdo para que estuvieran el día de la visita.

Síntesis de información construida:

El texto fue construido en base a las entrevistas y encuestas realizadas a los diferentes actores, buscando ideas más frecuentes y asociando opiniones de acuerdo a su similitud. Se organizó la información en función de las TRES DIMENSIONES que fueron definidas al inicio del análisis de caso, y dentro de cada una de ellas se presentan las percepciones de los diferentes actores. Además, al inicio de cada dimensión se realiza una síntesis de las ideas más fuertes y más frecuentes de acuerdo a la mirada singular y subjetiva de quienes construyen este informe.

Dimensión 1 Inclusión de sujetos potenciales en la oferta formativa. Socialización. Interpelación. Inclusión. Permanencia. Finalización.

Ideas fuerza síntesis que aparecen con frecuencia:

- En los cursos están quienes deben estar, pero no están todos.
- Es necesario hacer un esfuerzo mayor en la socialización, porque la información no llega del todo a los barrios. Quienes se enteran lo hacen por proximidad.
- Quienes participan son aquellas personas con voluntad de hacer algo para que su realidad cambie, hay muchos otros que no se sienten interpelados, aunque vivan la misma situación de exclusión que aquellos que si asisten.
- Hay personas que quisieran participar, pero no pueden por falta de cupo, porque no llegaron a enterarse a tiempo, porque sus trabajos (precarios) o su situación familiar no se los permite.
- Hay extendidas referencias negativas respecto de la forma de inscripción a través del sistema.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Generalmente se opina que el nivel de permanencia y finalización es alto, aunque también son altos los niveles de ausentismo.
- Quienes abandonan, y quienes faltan, lo hacen por razones externas al curso en sí, sobre todo porque consiguen trabajo o se les complica en la organización familiar.
- Unos pocos abandonan porque no comprenden, no se sienten interpelados, queda lejos la sede de sus lugares de residencia o se cambió la sede de dictado.

Perspectiva de los referentes territoriales en la dimensión 1:

- Nivel de conocimiento de los cursos en el barrio.

Los referentes territoriales expresan que las mejores fuentes de socialización e información utilizadas son principalmente el “boca a boca” y luego la página de la Universidad, el diario, la radio y las páginas de Facebook de las instituciones donde se realizan los cursos.

Comentan que hay más interesados e inscriptos que cursantes, pero que desconocen los criterios de selección.

Los referentes territoriales consideran que La EUO es “una pata importante porque da al menos una posibilidad de laburo y sobre todo la posibilidad de formarte, así no consigas trabajo, la formación da otra visión, una posibilidad diferente de enfrentar las cosas. Se aprende a relacionarse mejor, se trabaja la cuestión de los vínculos, competencias centrales en las personas”

Respecto de la concurrencia los referentes territoriales sostienen que es buena, y que asiste no solamente gente del barrio sino también de otros lugares, sobre todo al de cuidadoras.

- Perfil y expectativas de las personas que se inscriben.

En general las personas que se inscriben son del barrio, pero se podría dar más difusión. Respecto de las razones por las cuales las personas asisten, prima la voluntad de aprender un oficio para tener una salida laboral, una posibilidad extra, buscan herramientas. Pero también buscan estar juntos, pensar juntos, imaginarse posibilidades de mejorar. La situación social es cada vez más grave y la oportunidad de proyectarte juntos es un logro en sí mismo.

Un indicador de esta razón es el hecho de programar actividades fuera del curso, situación muy habitual. Aunque el resultado no sea encontrar trabajo para todos, generar posibilidades y espacios de encuentro, proyecciones, es muy importante.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

La población que asiste varía en función del curso, por ejemplo, jóvenes en serigrafía, en los de cocina vienen más mujeres. Las instituciones valoran la relación con la EUO, quieren profundizarla, entienden que poder brindar cursos en sus sedes es muy importante.

- Criterios de selección de los participantes.

Los referentes los desconocen. Agregan la importancia de pensar en propuestas para adolescentes entre los 13 y los 18 años.

- Permanencia y finalización

Algunos dejan, pero se mantiene bastante el número inicial. Dejan por cuestiones de la vida que se está complicando cada vez más. Si se advierte que faltan, pero como no son tan largos, la gran mayoría termina.

Perspectiva de docentes y tutores en la dimensión 1:

- Difusión y llegada de la EUO a potenciales participantes.

Entienden que asisten a los cursos quienes más lo necesitan y que falta más difusión de las propuestas formativas.

Consideran que vienen personas para aprender el oficio y trabajarlo y otros por gusto, interés en el tema, hobby. La mayoría necesita a trabajar.

Todos los años se implementan cosas nuevas desde la EOU y entiende que esto complejiza la gestión. Por ejemplo, este año fue el sistema. Expresan que con la implementación de la inscripción por internet se perdió el perfil y algunas personas del barrio. Se intentó convocarlos, muchos no tienen internet, no tienen los medios. Se debió realizar una asistencia para que la gente se anotase. Se los anotó por papel y luego algunos tutores hicieron la inscripción por internet. Sugieren que la inscripción se haga en el barrio y que no tengan que movilizarse hasta el Rectorado.

El contexto socioeconómico hizo que la gente priorice realizar cursos con una salida laboral "al toque", como es el caso de cocina. Muchos se quedaron afuera porque una cuestión de cupo.

Una alternativa propuesta para mejorar la difusión es la vinculación con Gestión Territorial de la UNLP, asistir a las mesas barriales. Tener más intervención con los actores territoriales. Que esos actores puedan construir demandas y digan qué cosas son necesarias. Por ejemplo, si en el barrio se están construyendo casas, ofrecer cursos de albañilería.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Vincularse con la radio del barrio, la capilla, el comedor, el club fortalecer el diálogo con ellos. Sugieren considerar el tema de los conflictos entre distintos barrios.

En el caso del curso de mecánica proponen difundir en las escuelas técnicas.

- Criterios de selección de los participantes.

Se preguntan si los criterios son los adecuados. Una cuestión es cuando la entrevista la hace el docente y el tutor y que ellos hagan la selección y otra cuando otra persona ve los datos y sobre eso hace la selección. En un taller, hubo 4 personas que fueron seleccionadas y no se presentaron.

Con este sistema empieza el curso y no se sabe quiénes son, lleva tiempo conocerlos, se hace más difícil encontrar el momento para tener una entrevista con cada uno, hay que salirse de la clase y te enteras de muchos datos como la escolaridad que hacen a su desempeño en el curso.

El sistema electrónico no debiera reemplazar el cara a cara.

Los criterios son los de la escuela jóvenes, desocupados. No obstante, a veces no se ve reflejado en la cantidad de personas que permanecen en el curso. Por ejemplo, en el de electricidad nivel 1 se anotaron 200 personas y se seleccionan 30. La EOU quizás debiera abrir más comisiones considerando la cantidad de gente que se inscribió.

- Continuidad y el abandono.

La matrícula se mantiene una vez iniciado el curso. El nivel de abandono no es significativo y se debe a situaciones externas al curso en sí (por ejemplo, haber conseguido trabajo o que le cambien el horario).

Se hace un intento por mantenerlos, pero a veces no fue posible. En algún caso se atribuyen el abandono al cambio de sede, ya que no se trasladan los del propio barrio a otro barrio si se anotaron por una cuestión de proximidad.

Siempre hay un porcentaje que baja, si bien se ponen en marcha muchas estrategias y facilidades. La cuestión de la gratuidad en algún sentido provoca que el abandono también sea sin costo. Todos coinciden en que hay más problemas de ausentismo que de abandono.

- Estrategias de retención utilizadas.

En el caso de aquellos que dejan de venir se los invita a que se puedan inscribir el año próximo.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Se los llama por teléfono, se les envían mails, se utilizan los grupos de WhatsApp. Dependiendo de la cuestión, se conversa presencialmente.

En general, los llaman cuando ven que se están perdiendo parte del proceso (en algún caso tiene establecido que 2 ausencias seguidas sin aviso implican la necesidad de una llamada). La dinámica la pone el contexto de la persona. Hay ciertos criterios más flexibles, como que lleguen o se vayan más temprano antes de que se pierdan la clase. Otras veces, puede que no haya interés y no se insiste más

Se trabaja la cuestión grupal como estrategia de retención, esperando que el grupo se consolide. Se trabaja el compromiso, la cooperación, ser responsables. En el caso de los cursos de mecánica entiende que las clases conjuntas entre niveles ayudan mucho en la retención.

- Criterios comunes o dificultades observadas entre las instituciones asociadas y la EUO.

Varios docentes mencionan que la Fundación Florencio Pérez ejerce una actitud de control cada vez más fuerte, interviniendo en la dinámica del curso llegando sin previo aviso. En el curso de mecánica, en las 2 últimas semanas vinieron una vez por semana. En el nivel 1, vinieron 2 veces. En el nivel 2, ya habrán venido 5-6 veces. Conversan con los participantes, sacan fotos y controlan sobre todo ausentismo. No se advierte una preocupación por las problemáticas.

Otra cuestión señalada es la diferencia con los participantes que envía el Ministerio de Trabajo que se capacitan como contraprestación del seguro de desempleo. No necesariamente pertenecen al barrio. No tienen el estímulo de las herramientas. Los que vienen del Ministerio cobran por ir al curso. Esto también genera una diferencia. Están más limitados con el Programa para seguir permaneciendo en el curso. Se nota en la entrega de diplomas, que es mucho más fría.

Resaltan también que un mismo curso puede ser distinto según las fuentes de financiamiento. Por ejemplo, el docente de Formación Profesional no está acostumbrado a trabajar con el tipo de población de la EUO, hay una perspectiva educacional distinta. El docente de la EOU conoce cuál es el rol del tutor. Los de Formación Profesional no lo entienden.

"El de la EOU, es del palo" "El profe de formación profesional del año pasado ni siquiera me dio su teléfono, a ese nivel"

Algunos docentes desconocen con que instituciones se trabaja de forma asociada.

Perspectiva de los Participantes sobre la dimensión 1

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Algunos se anotan para aprender más sobre un tema que ya conocen. Otros porque les gusta el tema o les queda cerca. La mayoría para tener o mejorar su condición laboral, porque les gustaría trabajar de eso, también porque quieren tener el título o certificado.

Otros para poder hacer las tareas en la casa, para pensar en un micro emprendimiento. Para mejorar el desempeño laboral en otros rubros, por ejemplo, soldadura sirve para mejorar los arreglos del aire acondicionado.

Respecto de la socialización, plantean que se enteran por amigos o familiares. También por Facebook, en la facultad, por el diario, en ANSES. Por Internet, poniendo el buscador “oficios” sale la página de la UNLP, el diario “El día” te vincula con la página también.

Algunos piensan que tendría que mejorarse la difusión.

Tienen amigos que quisieran hacer los cursos de la EUO pero no lo hacen por falta de tiempo, porque se enteraron tarde o porque no había más cupos. Expresan que quienes dejan lo hacen porque consiguieron trabajo.

En varias oportunidades dicen que sus amigos del barrio no hacen los cursos porque “son vagos”.

Comentan que algunos estuvieron complicados con la inscripción, no tenía computadora en la casa y se terminaron anotando ahí en las computadoras del SIU con la ayuda de una tutora.

Frecuentemente se menciona al SIU como un obstáculo. Los entrevistados mencionan que, en algunas ocasiones, el SIU terminó filtrando a sus parientes y por ello no pudieron participar de los cursos. En algunos casos el cupo ya estaba completo y que por ello no pudieron participar.

“La información no llega mucho al barrio. Se enteraron tarde en el barrio muchos, Muchos estarían interesados en participar. Además, porque te dan materiales, con la paz que te explican los profes. Un amigo pensó que era solo por ANSES, o solo por el fondo de desempleo que podías ir, pero en el curso se dieron cuenta que otros se habían enterado por otras formas”.

Algunos participantes comentan que se inscribieron en los cursos al quedarse sin trabajo. Para ocupar el tiempo y tener la cabeza más despejada.

“Para febrero espero hacer otro curso de electricidad o refrigeración, si no consigo trabajo, el curso que me convenga más. Creo que todos queremos hacer el curso de electricidad”.

Otros comentan que se inscriben para conseguir certificaciones que los ayuden a conseguir mejores trabajos *“Nunca había hecho planos, hice unos planos y el arquitecto quedó chocho y me dio más trabajo. Aprender los nombres de las piezas también fue algo que me sirvió”.*

Comentan que algunos dejan cuando se hace un cambio de sede.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Dimensión 2 Pertinencia y calidad de la oferta formativa.

Acuerdos con instituciones y organismos. Trayectos formativos. Niveles. Contenidos de acuerdo a formación en competencias / planes. Modalidad y lugar de cursada. Desempeño de docentes y tutores. Articulación entre equipos. Dispositivos de contención y acompañamiento. Materiales y maquinarias disponibles en tiempo y forma.

Ideas fuerza síntesis que aparecen con frecuencia.

- Las personas se inscriben en primera instancia para aprender o perfeccionar un oficio. Aunque también para transitar de forma colectiva una situación desigual, triste y de exclusión.
- El desempeño de docentes y tutores es siempre bien valorado. Haciendo énfasis en su ocupación personal por la situación de cada participante, actitud proactiva para solucionar problemas (Ej: escasez de recursos). Hay frecuentes demandas de mayor cantidad de prácticas y lenguaje más llano en algunos pocos casos.
- Los lugares de cursada son muy diversos, siendo algunos bien valorados, mientras que otros presentan dificultades de espacio, limpieza o mobiliario.
- Los materiales y maquinarias son valorados como insuficientes en la gran mayoría de los casos. También se opina negativamente de los circuitos administrativos necesarios de atravesar para conseguir materiales.
- La articulación entre equipos presenta problemas, sobre todo a nivel coordinación, donde varios actores expresan advertir la saturación desborde del rol por la cantidad de tarea acumulada.
- También presenta problemas la definición de roles, encontrándose que cada quien (tutores y docentes) lo ejercen como mejor consideran y de manera muy diferente.
- Las tareas y circuitos administrativos no están establecidos, como las reglas de juego respecto de las responsabilidades en el mantenimiento del orden y limpieza de los lugares.
- Se advierte escasa formación y coincidencia en cuestiones pedagógicas, resultando necesario un trabajo de construcción, fortalecimiento, crecimiento y

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

consolidación de las implicancias específicas de enseñar y el aprender en un ámbito tan característico como la formación la EUO. La formación en competencias no está abordada de forma extendida.

- Proponen formas de circulación de la información más potentes, pero no habría posibilidades reales de plantear mayor cantidad de reuniones.
- Las modalidades de cursada, tiempos y frecuencias son valoradas positivamente en la gran mayoría de los casos.
- Observación de cursos

Se observaron 7 cursos en los cuales estaban presentes entre 8 y 15 participantes.

Las cuestiones más importantes respecto del desempeño de los docentes son:

La mayoría demuestra un conocimiento exhaustivo sobre el tema, atiende las dificultades de los participantes y pone el foco en la construcción de competencias (cuatro de siete en los tres indicadores).

En menor medida, en la práctica específica observada, se evidenció que se vincule la clase con el desempeño laboral o se establezcan relaciones entre las diferentes habilidades necesarias para el ejercicio del oficio (dos de los siete cursos observados).

Respecto de los tutores, en la mayoría de los casos se observó que acompañan el proceso de enseñanza reforzando la comprensión y asistiendo a participantes en sus dudas por ejemplo.

También realizan tareas de soporte administrativo como tomar asistencia, realizar una encuesta de Vinculación laboral, completar información para el programa Progresar, entre otras.

A los y las participantes se los observó motivados en la actividad, sin poder evidenciar si el nivel de conocimiento del grupo era similar.

Se hace notar que en el curso de carpintería asisten 3 jóvenes provenientes de la escuela especial de la zona. Algunos tienen dificultades para dibujar y la tutora los asiste. Se manifiesta que no han tenido ningún tipo de dificultad en su integración-

Perspectiva de docentes y tutores sobre la dimensión 2

- Organización de niveles en los cursos.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Entienden que hay una correlación entre niveles. Hay condiciones de realización del nivel anterior para participar en los siguientes. Habitualmente la demanda de un nivel superior surge de los participantes. En algún caso el docente de ambos niveles es el mismo.

En el nivel 1 de construcción en seco se dan conocimientos básicos, tiene más sustento teórico. Hay mucha práctica manual y algo de máquinas para que se saquen el miedo. El nivel 2 es más complejo, aunque la metodología es similar. Se ven cuestiones estructurales, como aberturas, placas. El tema de placas es más comercial y de rápida salida laboral. No se necesitan máquinas. Lo ideal sería poder dividirlo en otro nivel más y que sea exclusivo de placas. En repostería, les gustaría que existiera otro nivel. Es muy amplio lo que se podría hacer.

En carpintería, si hubiera un tercer nivel se podría hacer algo más competitivo. Teniendo el conocimiento en carpintería tradicional, hay un agregado para el que se quiere dedicar a placas. El agregado de tecnología hace más fácil su implementación.

Lo teórico debiera ser menos (un 30%), el conocimiento de carpintería es mucho taller. En realidad, dan más teoría por la tardanza en que lleguen los materiales. Es una gran falencia. Se tuvo que improvisar mucho. Esto hace difícil sostener al alumnado.

En el caso de electricidad, al ser el mismo docente, hay continuidad entre los dos niveles. Asimismo, se ha conversado con los de nivel 3 (que son distintos) para acordar ciertos criterios y no repetir. Se acuerdan algunas cosas y luego se refuerzan.

En el curso de Mecánica el docente opina que la selección de temas podría ser más orientada a la salida laboral rápida, por ejemplo freno y tren delantero al principio para que ellos tengan una salida laboral en una gomería, un lubricentro, lo que fuera. Pero se ve más motor porque los chicos quieren ver más eso.

También opinan que los niveles pueden pensarse con un peso en la teoría y la práctica ambos, y no dejar la teoría sola para el nivel 3, porque se hace muy abstracto y cansador para los estudiantes.

Esta propuesta es compartida por los docentes del nivel III presentes en la entrevista. Es muy grande el salto. Se podría ir combinando la práctica con la teoría, sería ideal, lo aprovecharían mucho más.

Lo mejor sería que en los tres cursos haya teoría, y podamos hacer mitad y mitad.

Se hace difícil contener a los estudiantes solo con teoría, no están acostumbrados a estar 40-50 minutos escuchando una clase.

- Formación en competencias y formación en saberes.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

En varios casos, los docentes y tutores entrevistados no comprendían la diferencia entre formar en saberes o formar en competencias.

En varios casos afirman que en los cursos se trata más la construcción de saberes que de competencias. Entienden que es importante contar con lo teórico para dar cuenta del por qué las cosas suceden. Esto hace la diferencia con quien lo hace de modo más autodidacta. Les abre la cabeza para poder plantearse otras cosas.

Algunos afirman que la idea sería formar en competencias, pero no es algo que sucede. Esto también va acompañado a la limitación que sufren en poder hacer más prácticas. Las competencias te las da el hacer. También el tema de la sede, que se podrían desarrollar mucho más las habilidades. Tiene que haber una selección del lugar, un sistema de práctica que lo permita, la vinculación con el territorio.

Se advierte que quienes provienen del ejercicio de un oficio más que del ámbito académico le agrega un valor al sentido de la práctica.

En el caso de cuidador de adultos mayores la competencia es la práctica misma. Generalmente todas ya han cuidado pero no de manera formal. Entonces lo que están tratando de hacer es regularizar eso que es irregular. Está directamente relacionado con la práctica, hay muchos testimonios, trabajando sobre la experiencia previa y en base a eso dando herramientas desde la neuropsicología una disciplina muy específica. Si bien es un curso de cuidadores como tantísimos acá hay en La Plata, este es un curso específico para estos pacientes de todos los niveles de demencia y todos los criterios. Esa especificidad es la que acercó con la gente de IOMA. Se está avanzando en un convenio porque IOMA el 50% de los cuidadores que pide son para demencia y reconocen que no tienen esa formación específica. Además de la formación se hace un seguimiento también del plan, eso no tiene antecedentes en ningún curso de este tipo. Ni a nivel nacional ni provincial. Hacemos punta desde la UNLP y por eso nos están llamando desde distintos lugares porque además de la formación ofrecemos el dispositivo de aplicación específico. La idea es que aquellos que quieran participar de ese dispositivo pasen por la escuela de oficios, hagan este circuito.

En Serigrafía es todo muy práctico. Siempre al final del curso se da un material más como ayuda memoria teórica. Va todo muy entrelazado. Cada vez que se da un método nuevo, una técnica nueva también se da una clase teórica. El tema de higiene es otro tema que va también de la mano con los materiales.

En los cursos de mecánica se responde que se trata de “bajarlo a la tierra”, se hacen ejercicios prácticos, se preguntan “te llevan un auto con tal y tal problema, ¿cómo lo resolvés? Bajar del saber a lo que es la competencia. Relacionan la formación en competencias con cuestiones de responsabilidad, puntualidad, solidaridad. Dan ejemplos del aprendizaje sobre costos de armar un taller.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Horarios, días y frecuencia de cursada.

Si bien las realidades de cada curso son muy diversas, no se advierten problemas respecto de los horarios, días y frecuencias.

En los cursos de mecánica se coincide en que los días y horarios son los apropiados. Casi todos vienen después de trabajar. Alguno capaz llega más tarde pero tampoco se puede empezar más tarde (el lugar cierra a las 20 hs). Más de 2 veces por semana sería mucho. En algún caso, podría ser una hora más, dado que se pierde tiempo sacando y guardando las herramientas. En esta sede, tienen un lugar para guardar las herramientas.

En el curso de soldador, sobre el horario, menciona que, en el caso de este curso, hay que aprovechar la luz (las actividades de soldadura las hacen a la intemperie). En un lugar cerrado, se requieren otras cuestiones vinculadas con la ventilación y la iluminación.

En el curso cuidador Adultos se plantea cambiar la modalidad. Dos veces por semana cuatrimestral, es mejor y está hablado por las mujeres. Más que nada la cuestión laboral porque muchas de ellas piden permiso para salir, no es lo mismo pedir permiso por 4 meses que por 1 año.

El horario de 14 a 17 es un horario amigable para quienes están al cuidado de los niños y niñas del hogar, les permite dejar a los chicos en la escuela e ir a buscarlos. En otro horario no sería posible. A veces, se podría incorporar una hora más para poder llegar con los trabajos planificados en el taller. Sería bueno contar con más tiempo, pero no sumar un día más. Más veces por semana es muy difícil de sostener. Muchos trabajan.

En Serigrafía comentan que el Ministerio lo acertó. De 3 meses estaba bueno porque da tiempo a incorporar cosas que no da para abrir un nivel 2 pero sí otras posibilidades. Modifica mucho la dinámica con lo de los 2 meses, plantean que no llegan a profundizar. El horario está bien porque vienen muchas mujeres que tienen hijos en la escuela y todas coinciden que de 14 a 17 porque llegan a dejar los nenes e ir a buscarlos.

- Lugar de cursada.

Las opiniones respecto de las sedes son muy positivas respecto de su predisposición. En algunos casos se sugiere tener una mejora planificación de las sedes seleccionadas y los requerimientos que cada curso implica, y acordar horarios con las instituciones antes de fijarlos y comunicarlos. Se trata el ejemplo de una escuela en Punta Lara, la difusión, el cambio de horario, la insuficiencia de la sede finalmente utilizada para el curso (suciedad, mala ubicación, entre otras cuestiones).

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Proponen que la rotación de cursos y sedes sea sobre líneas prioritarias marcadas por la EUO. Por ejemplo, en una sede el primer año hacer plomería, luego electricidad y que haya una intervención en el barrio de manera integral.

Respecto de la valoración del lugar, también son muy diversas las opiniones de acuerdo a la sede en cuestión.

En algunas se trabaja a la intemperie, en los días de lluvia, tienen la posibilidad de dar lo teórico en el buffet del Club o en un salón una vez que finaliza la clase de zumba.

En Serigrafía consideran que el espacio es muy acotado, y hay problemas con el agua. Tampoco cuentan con buena ventilación (hay mucho polvillo). Hubo una máquina rota 20 días.

Son cosas que no se resuelven de manera rápida. El tema de elementos de seguridad es fundamental y es una enseñanza para los alumnos.

En el curso Cuidador de adultos expresan que el lugar es impecable. En invierno es bastante frío (tutora trajo la estufa), porque hay que estar quieto, muy en clima del aula.

- Organización del equipo de gestión.

Docente y tutores consideran que hay problemas de organización y comunicación.

Entienden que faltan criterios comunes sobre los procedimientos, que debiera haber una especie de manual procedimental donde, por ejemplo, se estipule que tipo de información se debe construir, quienes, de qué manera y con qué frecuencia. También se sugiere que haya un manual sobre cuestiones pedagógicas.

Proponen pensar en capacitaciones para los equipos sobre manejo de planillas en Excel, estrategias pedagógicas, educación popular.

Plantean también la posibilidad de pensar en espacios donde los tutores vuelquen su experiencia, para construir teoría compartida.

Algunos tutores creen que sería bueno hacer reuniones con los profesores (aunque apuntan que no hay lugares para tales reuniones), para ponerse de acuerdo sobre cosas colectivas (como los materiales e insumos) que, si recaen solo en el tutor, se hace muy pesada la tarea de este último. Relatan una experiencia en la cual los participantes quisieron movilizarse al Rectorado por la falta de materiales y los tutores tuvieron resolver la situación.

Creen que sería también importante tener vinculación con otros docentes y tutores para enriquecer la tarea, para intercambiar experiencias y maneras de trabajar.

De todas formas, plantean que sumar a los docentes a las reuniones, al menos de forma mensual, sería interesante, aunque impracticable. La mayoría de los docentes vive de otra cosa y se hace muy difícil destinar más tiempo a la EUO.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Con respecto al rol de tutor, si bien comparten una mirada, hay diferencias con respecto al tipo de trabajo que desempeñan. Se preguntan porque el tutor cobra menos que el docente. Entiende que la responsabilidad se puede equiparar a la del docente.

Los tutores de forma extendida consideran que tienen que tener una mejor relación con el equipo pedagógico. Plantean en forma reiterada problemas en la comunicación.

En el curso de Serigrafía dan ejemplos de desinformación, por ejemplo, respecto de las diferencias de requisitos y materiales en un curso financiado por el Ministerio.

“Yo no tenía ni idea que este año que el curso era del Ministerio los requisitos eran diferentes, que no les daban almuerzo. Yo les dije que se iban a llevar los shablonos, todavía no les pudo decir que no porque no sé cómo decírselos”.

Plantea que hace falta mayor fluidez en la comunicación, que sienten que molestan cuando preguntan, que no se enteraron de la carga de la tarjeta SUBE, que no contestan sus llamados.

Algunos creen que el grupo VILA pide mucha información y tal vez no es tan necesaria. Hay mucha demanda y no hay una construcción del para qué la información.

“Yo sinceramente no voy más a la Oficina, porque siento que cada vez que voy es para pedir, siento que molesto. Si hubiese encuentros sería todo mucho mejor, yo los pocos docentes que conozco es por la fiesta de fin de año”.

Sin embargo, algunos tutores comentan de sus reuniones quincenales, de su relación frecuente con la coordinación y con el VILA. De la importancia del grupo de WS.

Es frecuente la referencia al desborde de trabajo que se vive en la EUO.

“Necesitan más recursos humanos porque se está desbordando la escuela de cursos y de gente. Se les va un poco de las manos, los tutores demandamos y se nota que en la coordinación no se da a vasto. Los tutores también se sienten desbordados de la tarea de seguimiento y administrativa”.

Los tutores sugieren que el docente debería tener más participación y sentido de pertenencia con la EOU. Consideran que la dupla pedagógica es un pilar central de la EOU.

Algunos docentes hacen hincapié en problemas de organización, de planificación, de anticipación, y aclaran que estos problemas no se resuelven con reuniones.

Se plantea la dificultad del ejercicio docente que tienen que modificar su clase en función de si tienen o no los materiales. Los piden a tiempo y las cosas no están.

En algunos casos los docentes plantean que no tienen ningún tipo de vinculación con el equipo de gestión. La mayoría de las cuestiones las resuelven con los tutores.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Como cuestiones diferentes y finales, creen que debiera pensarse alguna estrategia para mejorar la identidad como EUO, que todos debieran sentirse parte de la institucionalidad de la EOU.

Plantean también que es necesario mejorar la vinculación con las instituciones del barrio debiera ser un eje estratégico.

- Respecto de los materiales y maquinarias.

En varios casos se resalta que los materiales llegaron tarde, que las herramientas y maquinarias son demasiado compartidas y eso dificulta el aprendizaje.

Se entiende que en algunos casos se compró todo de cero (el curso de soldador) y eso implica un esfuerzo muy importante.

En otros casos las maquinas son del lugar y las herramientas las lleva el docente.

En repostería, cuentan con un armario con llave. A veces, las chicas traen algunos utensilios y la profesora, también pueden cubrir la falta de materiales con algunas cosas que hay en La Casita. Por ejemplo, van y buscan huevos.

El horno no calienta bien. La otra cocina tiene un olor espantoso, no se puede usar. Hay que realizarle una limpieza profunda. Hay un kit de primeros auxilios, pero no es algo que sucede en todos los cursos. Tampoco hay matafuegos.

En carpintería solo tienen los anteojos como seguridad. Han pedido de todo, barbijos y guantes y nunca se los dieron. Los materiales, al margen de llegar tarde, vinieron mezclados (nivel 1 y 2). Hay veces que se torna desesperante.

Al margen que los mismos pueden no llegar en tiempo y forma, siempre faltan herramientas. Esto hace que se demore un poco más en la realización de una determinada tarea.

Sugieren que cada curso tenga su equipamiento fijo, ya que siempre terminan quedando en las sedes. Que estén inventariadas y que se devuelvan al Rectorado una vez finalizado.

Consideran que las sedes debieran garantizar un espacio de guardado y que sea seguro. Asimismo, que se haga responsable del equipamiento. Que no sea solo culpa del tutor y el profesor. En varios casos los docentes ponen sus propias herramientas (aceite y filtro en curso de mecánica, por ejemplo).

Resaltan los tutores el hecho de tener que utilizar sus propias computadoras y teléfonos. Opinan que sería bueno contar con herramientas más actualizadas para prever su reutilización y para que el alumno las conozca. Lo más importante es el factor tiempo.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Si bien identifican que las compras varían de acuerdo a cuándo se deposita el dinero para los cursos, consideran que el circuito de la Universidad es lento. Que habría que rever los criterios y los momentos que se realiza la planificación. Resaltan la burocracia en el financiamiento y como a veces la falta de materiales ayuda a la deserción.

En el curso de cuidadores de Adultos destacan que sería importante tener un cañón. *“No es lo mismo decir lo que es un paciente afásico que verlo”*

En el curso de serigrafía se pone el ejemplo de la falta de guantes, de la compra de los mismos por parte de los docentes, del malestar que genera pensar que la falta de materiales se debe a falta de organización. Cambia la dinámica, se genera malestar en el grupo de participantes.

El curso de mecánica I comparte el galpón con vehículos guardados, un curso de mantenimiento de edificios, uno de carpintería y el de diplomatura. No se pueden usar los enchufes porque salta la térmica, llegamos y está sucio. La bibliografía del curso Mecánica III tardó en llegar, y eso complicó la dinámica del curso, tuvieron que pasar videos, hacer trabajos en grupo.

Perspectiva de los participantes

De manera bastante frecuente opinan que les gustaría tener más práctica en los cursos, en el curso de mecánica proponen intercalar una teórica y una práctica, para ir aplicando lo que van aprendiendo.

Las clases teóricas les aburren, y dicen que a muchos les da vergüenza preguntar y dejan, además, plantean que, si te atrasas en un tema, ya no te puedes recuperar.

Comentan que le avisaron a la tutora y a partir de allí *“se puso mejor la clase”*.

Respecto de los materiales y maquinarias, coinciden en la falta. Hay materiales y herramientas, pero son pocos. Traen los participantes, hicieron un carro de materiales, aportan los docentes.

Varios comentan los arreglos y mantenimiento que han podido hacer en sus casas y casas de parientes con los aprendizajes.

Se valora de manera positiva que puedan contar con la carga de SUBE o que los asistan para ser incluidos en el Progresar. Están siempre atentos a las situaciones personales.

“Muchos dejaron por laburo, muchos chicos pegaron changas y están laburando de albañilería. Uno ya tiene una familia y su propio trabajo y cuando le sale un trabajo, resigna esto. Lo tomaban como una segunda instancia”.

Resaltan sobre todo la buena relación entre docentes, tutores y estudiantes.

En general tanto el horario como la frecuencia de cursada son valorados de manera positiva. No creen que deberían realizarse modificaciones al respecto. Salvo algunas

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

excepciones, como es el curso de mecánica que sugiere arrancar una hora más tarde porque no llegan a salir de sus trabajos, pero el horario de cierre de la sede no lo permite. Casi nadie es del barrio donde se realiza el curso de mecánica, aunque expresan que la ubicación respecto del transporte público es muy buena.

Respecto del lugar de cursada, en uno de los grupos mecánica está bien, aunque compartir el taller con autos y otros cursos hace bastante difícil la tarea.

En otro de los grupos consideran que el espacio es “pésimo”, Si llueven no pueden trabajar. En invierno están a la intemperie, la parte teórica la hacen en un espacio cerrado del fondo, pero si llueve es peligroso trabajar allí, plantean.

Se necesitaría un galponcito más cerradito, tampoco de gran cosa. Que tenga la instalación eléctrica acorde, que haya iluminación acorde. *“Para un nivel I está bien. Al III le falta mucha práctica. Nos dieron un toco así de libros.”*

Faltarían algunos motores. Como para dar ejemplos. Que sean un poco más nuevos. Más herramientas porque las que hay las traía el profesor. En el taller faltan sillas también.

El grupo de WS ayuda mucho. *“Si desarmas algo lo mandás al grupo, o si tenés alguna duda algún compañero o el mismo profe te lo respondía”.*

Tienen muy buena opinión sobre los docentes y tutores *“Nos llevó al taller de él. Vuelve y explica. Son buenos porque dejaron que den la clase los compañeros y así se entendió más. Los profes (de mecánica III, son dos) es la primera vez que dan clase y no están tan cacheros como el de mecánica I”.*

Respecto del curso de pastelería opinan que es un curso bien completo. Valoran que no sólo se dan recetas sencillas sino elaboradas o *alternativas*. *“Eso es muy importante porque no todos tienen recursos, para hacer un rogel o una selva negra que es muy caro”.* *“Tenemos compañeras que son paraguayas, peruanas, intercambiamos culturas, está bueno”-*

Cocinan por orden alfabético, no todas a la vez. Les toca cada dos semanas ahora que se redujo el grupo. Haciendo la receta se aprende más, otras mencionan que prestan más atención si lo ven hacer y después lo hacen en su casa y se corrigen, pero prefieren esta modalidad de que vayan haciendo por orden alfabético.

En el curso de pastelería están muy conformes tanto por la frecuencia como con el horario. Da tiempo para practicar en casa. Valoran que se pueda ir con los hijos y que quede en el barrio la sede.

Respecto del lugar plantean que *“se adaptan”* estaría buenísimo un lugar más grande, más herramientas. Un lugar más higiénico, hay cucarachas, hormigas. Se ofrecieron a limpiar, pero otro grupo que está antes lo deja sucio. Perdían tiempo de clase tratando de sacarle la pintura a una mesa que pensaba serigrafía. Preguntan por un segundo nivel. Respecto de los docentes plantean que depende de la receta. Hay cosas que no quedan muy claras *“A veces somos muy dispersos y por ahí no queda claro”* Lo más práctico

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

sería dar en grupos para que no quede mucha gente colgada. Pero para eso opinan que debe haber los materiales necesarios, para poder dividirse en distintos espacios (comenta que en el curso anterior cada uno se llevaba lo suyo, así que se resuelve).

Respecto del tutor, también la opinión es muy positiva, soluciona los problemas, trae materiales cuando falta, te manda un mensaje.

Respecto de los materiales y maquinarias plantean que son Insuficientes, faltarían, coinciden todos. Si tuvieran otro horno, más batidoras, sería mucho mejor.

Como hay otro grupo si dejás las cosas te las usan o se las lleva. No hay un mueble propio de pastelería, se comparte con todo el mundo. Querrían un espacio propio. La profe llega con todos los materiales cada clase.

En el curso de pastelería también valoran los aprendizajes. Se aprendió mucho, se aprendió bien, se aprendieron cosas que parecían muy difíciles.

Si hay dudas o complicaciones todos ayudan y opinan en grupo de WS. Mandan fotos de lo que hacen. Responde la profesora, el tutor u otros compañeros.

“La profesora salvó a una compañera con una torta de casamiento que tenía que hacer, se fue a las 22 hs a la casa. Siempre está pendiente, les alcanza materiales para que trabajen en sus casas, les enseña recetas fuera de la lista una vez que terminan todo el cuadernillo”.

Tendría que haber un nivel II o de repostería, decoración. Pero por el barrio. También estaría bueno producción. Están expectantes por una orientación de economía que tienen próximamente.

En el caso de serigrafía, los materiales llegaron más tarde y ello retrasó el curso. Llegaron 3 clases más tarde. Es un aspecto a reconsiderar ya que el curso fue de 2 meses de duración. En el caso de cuidador no necesitan demasiados materiales, más que el cuadernillo que sí les llegó. Consideran que los materiales son suficientes.

En el caso de cuidadores, reiteran la necesidad de contar con más práctica. En un caso, menciona que ha podido tener "más paciencia" a un familiar adulto mayor ya que tiene ciertos comportamientos propios de su edad que antes no comprendía y ahora sí, el deterioro cognitivo, etc. Respecto de la frecuencia mencionan que estaría bueno que fuera dos veces por semana. Con una sola vez van muy rápido. Preferirían que fuera más tarde para poder trabajar tranquilos.

En algunos cursos (de cuidadores de adultos, por ejemplo) los entrevistados mencionan que queda a tras mano el lugar. La mayor parte de los asistentes no pertenecen al barrio, inclusive deben tomarse 2 micros para lograr llegar.

En el curso de carpintería también piden que se fortalezca la práctica. Comentan de las dificultades del cambio de sede. Valoran que se trabaje en grupos pequeños.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

“Hubiera estado mejor si muchos de mis amigos hubieran estado acá, no hubieran hecho las boludeses que hacen durante el día y durante la noche. Aparte si pegas onda como la que pegamos acá vas para adelante como loco”.

En el curso de instalaciones sanitarias domiciliarias también plantean como problema la lejanía de la sede con los lugares de procedencia de los participantes. *“Yo he empezado a aplicar, pude desarmar con seguridad de lo que me iba a encontrar adentro, pude arreglarlo y estoy feliz que no hay más agua en el baño perdiendo”.*

Expresan también que el curso está orientado a red de agua corriente y cloacas y hay lugares que no hay ni agua corriente ni cloacas y esa alternativa no estuvo en el programa del curso.

Dimensión 3: Vinculación efectiva con el mercado laboral:

Relación de la EUO con el mercado laboral. Estrategias de orientación y vinculación. Inclusión laboral efectiva.

Ideas fuerza síntesis que aparecen con frecuencia.

- La EUO aporta a las condiciones de empleabilidad, pero no es suficiente. No hay una relación directa entre participación en un curso y salida laboral, pero hay más casos de los conocidos.
- Es frecuente que diferentes actores expresen que sería bueno y posible poner en marcha mejores estrategias de orientación y vinculación.
- Hay un nicho en los sectores próximos como las escuelas, clubes, organizaciones barriales, vecinos, familiares y allegados. En este contexto social y económico parece estratégico explorar formas comunitarias y colaborativas de abordaje de diferentes problemáticas.
- Desconocen fuentes de financiamiento para micro emprendimientos y solicitan asesoramiento al respecto.
- En algunos casos la participación en los cursos de la EUO provoca la voluntad de formarse, extendiéndose la participación a otros ámbitos.
- Las referencias de vinculación laboral son escasas, con los datos obtenidos no resulta posible valorar este aspecto, pero en los pocos casos consultados se dan incumplimientos básicos de responsabilidad (horarios, ausencias sin explicación, etc.).

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Perspectiva de los referentes territoriales

Los referentes territoriales entrevistados afirman que el aporte a la empleabilidad de la EUO es importante. Tienen información sobre un participante que pudo armar su propio taller en su casa, cinco que han podido contar con una salida laboral y varios otros que colaboraron con el club haciendo arreglos (portón, rejas). Cuidadores y cocinas aparecen con salidas laborales más rápidas.

Perspectiva de docentes y tutores

Consideran que la escuela de oficio le da a la persona más posibilidades de conseguir trabajo.

Un docente menciona que cuenta con 5 alumnos que están en el nivel 2 que ya han conseguido algunos trabajos de soldadura y herrería.

En el caso de repostería, participan de ferias. "Las chicas están vendiendo", se están animando. Le consultan cuánto cobrarlo.

En el caso de carpintería, muchos egresados del curso están trabajando en La Casita. Se tiene conocimiento de otros chicos que han conseguido trabajo. Otros han armado un proyecto productivo propio. El grupo VILA los ha ayudado.

Se destaca la importancia que para los participantes tiene el ser estudiantes de la Universidad

En el caso del curso de mecánica algunos empezaron a acercarse a talleres de conocidos, practican con su propio vehículo. Un docente cuenta de un puesto vacante en un taller. Envío los contactos de aquellos que él consideraba los mejores. Uno de ellos fue seleccionado, aceptó la oferta y no se presentó nunca al trabajo. No atendió los llamados. Esto se comunicó a todo el grupo para que aprendan que la responsabilidad tiene consecuencias.

En el curso de instalaciones sanitarias comentan que el año pasado, en un comedor, se hizo toda la instalación de plomería. En este año, la sede está todo a nuevo. Se propone tener más relación con las instituciones del barrio.

Perspectiva de los participantes

Consideran que la EUO les sirve para tener más herramientas a la hora de conseguir trabajo. Las participantes del curso de cocina trabajan en las ferias. Otras mujeres trabajan iniciaron trabajos por su cuenta. Ofrecen y muestran sus productos por Facebook.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Los participantes del curso de mecánica comentan que el curso les ayuda, que el reconocimiento de la UNLP es importante, que varios ya están trabajando gracias al curso. Expresan que sería interesante tener un espacio de práctica. Un taller de chapa y pintura, una empresa.

Comentan la buena experiencia de compartir con un compañero que ya trabaja en un taller, como les ayuda a avanza en los aprendizajes. Comentan que aprendieron a resolver cuestiones de seguridad.

“Yo antes iba, tiraba la caja de herramientas, ahora organizo todo”. “Yo hice un motor, no entendía mucha idea y lo hice” “Él no se anima a decirlo pero tenía una motito y le cambió la cadena, los frenos”. “Yo encaré a arreglar un autito viejo. Te animas a meter más mano. De última venís y le preguntas a Alejandro”. “Uno se está armando un taller, para independizarse del taller del viejo. Se está comprando sus herramientas, pensando en tener un lugar propio”.

Plantean como importante que se los ayude a armar un emprendimiento. Buscan préstamos en diferentes instituciones. Piden que los orienten más a sacar costos. Comentan que necesitan a prender a “atender gente y cuidar la presencia”.

Sugieren que la Universidad organice en los barrios ferias, muestras de productos y servicios, para que vaya la gente de la zona.

“Yo hago canastos de basura, parrillas, puertas, soldé caños, de todo. Comentan de otro alumno que hizo el curso de parques y jardines y hace tanto parquizaciones como herrería. Está re progresando. Otro compañero que consiguió laburo en el Nivel I, en una empresa en la universidad, como herrero, como no docente”.

“Yo estoy haciendo rejas en mi casa y a mi hermana para la pileta” “Yo me estoy haciendo una parrilla”. “Yo el techo de mi casa”. “Cualquier cosa vieja de mi casa le di una soldadura”.

Consideran que sus competencias han mejorado con el curso, pero sugieren que la UNLP los asista en la vinculación y acompañamiento por ejemplo en el armado de algún proyecto productivo.

En varias oportunidades se propone trabajar en un proyecto concreto, porque es algo real, eso ayuda mucho *“Porque uno no se da cuenta que puede hacer”.*

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Perspectiva de egresados de la EUO.

Enfatizan su agradecimiento, la cuestión humana y todo lo construido en materia de vinculación en su participación en los cursos de EUO. Se habla del grupo como de una nueva familia.

Dos de las personas comentan que están trabajando aprovechando los temas vendiendo tortas, haciendo servicio de catering, en la feria del rectorado.

Quien cursó cocinero para comedor escolar, lo hizo para sumar puntos y porque le quedaba cerca de la casa, pero allí conoció a una compañera que la animó a cocinar para vender, y ahora se dedican a eso. Trabaja por pedido en la casa y en la feria El Paseo los viernes. Otra mujer se anotó en el de repostería, sabía cocinar, pero la ayudo a perfeccionar mucho su tarea, se dedica a eso. Comenta que en el comedor donde se realizó el curso de repostería había ratas.

Quien hizo el Curso Auxiliar de Maq. recta y Overlock, está haciendo varios cursos relacionados y preparándose para hacer un emprendimiento para el cual no sabe cómo conseguir financiamiento.

Comenta que faltaban Máquinas en el curso de Auxiliar de Maq. recta y Overlock, eran 20 y había 4 máquinas. Lo demás todo excelente.

Quien hizo Electricidad I y II, y Plomería, es plomero y quería ver si aprendiendo se animaba a electricidad porque le salen trabajos habitualmente, pero todavía no se animó. Le sirvió para entender el trabajo y resolver toda la cuestión eléctrica de su casa. Como sugerencia en el curso de electricidad, que se utilice un lenguaje más llano “El profesor decía punto y me costó darme cuenta de que se refería a un enchufe”.

Quien hizo el curso de herrador es cerrajero, se inscribió por gusto. Comenta que en el curso de herrador estaba todo. El instructor llevaba muchas herramientas que había conseguido de la Facultad de Veterinarias, porque él trabajaba ahí.

Consideran que se podría hacer mayor difusión de los cursos. “Muchas personas no se enteran de los cursos. Saben que hay, pero no cuándo arranca, cómo es”.

Otra egresada comenta que, en gran parte por haber participado del curso, se decidió a reiniciar sus estudios en Trabajo Social. *“Ya había empezado en 2001 pero fue el año de De La Rúa y dejé para trabajar. Después trabajé, me casé, tuve hijos... Pero venir así, charlar, me incentivó a hacer eso que tenía pendiente”.*

Con respecto al mercado de trabajo, algunos consideran que vuelven los oficios de antes. La pastelería, la cerrajería. Sugieren poner en marcha una Bolsa de Trabajo. Valoran el bolsón de herramienta, lo utilizan aun hoy.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Perspectiva de empleadores de egresados de la escuela de oficios

De los 6 empleadores que respondieron la encuesta, en dos casos no se llegó a concretar la vinculación porque la persona seleccionada se ausentó antes de comenzar, sin aviso ni explicaciones en ambos casos.

En los siguientes cuatro casos, la valoración de las tareas realizadas es muy buena en términos generales.

Dos de los empleadores consultados son particulares, uno es una organización estatal (centro comunitario), otro un comercio (carnicería) y dos son organizaciones no gubernamentales (un centro terapéutico y una cooperativa).

Las tareas requeridas fueron: Mecánica, costura, cocina, plomería, asesoramiento en mantenimiento de parques y jardines y electricidad.

Cinco de ellos accedieron al egresado por recomendación de un integrante del equipo de la PPS y uno de ellos a través de un conocido.

La opinión sobre el desempeño de las personas en los casos en los cuales se presentaron a trabajar (cuatro de seis) es satisfactoria (dos) y excelente (dos).

La valoración de las diferentes competencias laborales ha sido adecuada (obviamente en el caso de quienes se presentaron a trabajar).

Además del análisis de la experiencia de la Escuela Universitaria de Oficios a partir de las dimensiones y actores intervinientes que se han desarrollado con anterioridad, también aporta elementos, en términos de sistema de gestión y de la calidad, el desarrollo de la Escuela en el marco del proyecto de fortalecimiento institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación implementado entre mediados del año 2017 y abril del corriente. En dicho proyecto se han abordado las siguientes dimensiones a través de las actividades especificadas en cada dimensión:

A) Vinculación con el contexto socio-productivo:

Elaborar y diseñar la *estrategia comunicacional*:

- Diseñar web - folletos - carpetas - carteles etc. en base a formatos de la Secretaría de Empleo.

- Editar e imprimir materiales gráficos, digitales y audiovisuales.

-Desarrollar un video institucional de la EUO.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Implementar una estrategia de *Gestión de la calidad* en la Red de Centros:

- Realizar un diagnóstico institucional.
- Desarrollar una estrategia de gestión de la calidad.
- Capacitar al equipo de gestión en la perspectiva de gestión de la calidad.

Implementar *Sistema de Información y Registro* de acciones de Formación Profesional:

- Diseñar Sistema de Información y Registro de acciones de Formación Profesional.
- Capacitar al personal para la carga de acciones de FP y matrícula global del Centro de Formación según requisitos de MTEySS.
- Aplicar sistema de carga según requisitos indicados.

B) Orientación profesional:

- Realizar una reunión de *capacitación* de Orientación Profesional para el personal de la Institución de Formación Profesional.
- Diseñar la *estrategia de Orientación* Profesional para Instituciones de Formación Profesional.
- Elaborar *cartillas* de Orientación Profesional para postulantes según parámetros de diseño de la Secretaría de Empleo.
- Elaborar *Manual de Orientación Profesional*.

C) Evaluación institucional y seguimiento de egresados:

- Implementar un *Proceso de evaluación de la calidad de la Formación*:
- Diseñar proceso de evaluación de la calidad.
- Aplicar acciones del Proceso de evaluación con los egresados del último semestre.
- Elaborar informe de resultados.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Transferencia del proceso y resultados al equipo de gestión.

Todo este desarrollo ha contribuido a que la Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional de La Plata sea Certificada por el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM), por poseer un sistema de gestión de la calidad según lo establecido en el documento: Instituciones de Formación Profesional. Requisitos de Gestión de Calidad. Referencial IRAM N° 1. Certificado emitido en el marco de la Red de formación continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.3.2 CASO 2: La fábrica Social de Brasil

Fuentes documentales

La Fábrica Social se enmarca en el proyecto Calificación Social y Profesional: con ejecución de cursos y talleres actuales y la implantación de cursos de calificación. Depende de la Secretaría de Trabajo y Emprendedorismo del Distrito Federal de Brasilia. Interviene como en la propuesta de implementación la Secretaría de Estado de Trabajo y del espíritu empresarial del Distrito Federal (SETRAB DF) y la Subsecretaría de Integración de las Acciones Sociales (SIAS).

La misión central con que se gesta este proyecto es la promoción de la inclusión socioproductiva por medio de la educación profesional para personas en situación de vulnerabilidad social. Su objetivo general es promover la Educación Profesional de ciudadanas y ciudadanos en situación de vulnerabilidad, mediante su inclusión productiva, visando su autonomía socioeconómica y ofreciendo oportunidades concretas de inserción en el mercado de trabajo (formal y / o informal), contribuyendo a la obtención de empleo, de puestos de trabajo y renta, del emprendedorismo, del acceso al crédito, de la organización empresarial, de la asociación y del cooperativismo productivo.

Los objetivos específicos que persigue son:

- Ofrecer Educación Profesional a 1.200 educandos al año en la industria de material deportivo y de vestuario;
- Promover la Educación Profesional de 60 educandos calificándolos para el dominio de la tecnología de producción de paneles solares y lámparas de LED;
- Promover la Educación Profesional de 30 educandos calificándolos para el dominio de la tecnología de producción de alimentos orgánicos en el medio urbano;
- Promover la Educación Profesional de 60 educandos calificándolos para la utilización de maderas recicladas con miras a la confección de juguetes pedagógicos y mobiliario para escuelas y guarderías;
- Promover la Educación Profesional de 60 (sesenta) educandos calificándolos para el dominio de la tecnología de prestación de servicios en Construcción Civil;
- Promover la inclusión y alfabetización digital de los alumnos de la Fábrica Social, por la realización de cursos de operador de microcomputadoras, en ambientes computacionales de aprendizaje y laboratorios de informática;

FoNIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Brindar el acceso al aprendizaje de las Habilidades Básicas, Específicas y de Gestión, articulando estos contenidos, con miras a su cualificación profesional y su inserción en el mundo del trabajo;
- Propiciar, a los educandos no alfabetizados, el acceso al dominio de la escritura y de la lectura, incentivando su participación en otras actividades educativas;
- Contribuir con la elevación de la escolaridad de los educandos propiciando la adquisición de competencias básicas cognitivas e intelectuales que resultan en la elevación de la calidad de vida social y productiva y ejercicio pleno de la ciudadanía;
- Estimular la conclusión de la Enseñanza Fundamental, a través del programa de Educación de Jóvenes y Adultos - EJA;
- Estimular en los educandos el acceso a experiencias educativas diversificadas, en la búsqueda de la construcción de nuevas habilidades, que les ayudarán a percibir y participar de los cambios sociales y culturales;
- Promover la inclusión productiva de los educandos, mediante el pago de beneficios sociales por productividad

A raíz de los objetivos socio-educativos arriba señalados, se tiene como objetivos operacionales:

- Mantener los siete talleres de confecciones, vestuario y material deportivo;
- Ampliar a 210 (doscientas y diez) vacantes en los cursos de: producción de Placas Fotovoltaicas (paneles solares) y Lámparas de LED, Organoponía Urbana para producción de alimentos orgánicos, Marcenaria de Maderas Recicladas para la confección de juguetes pedagógicos y mobiliario para escuelas y guarderías Construcción civil;
- Estructurar, montar, aparar, equipar y mantener 5 (cinco) aulas multifuncionales, tecnológicas e interactivas.
- Confeccionar y donar vestuarios diversos, jalecos, botas higiénicas, sábanas, mantas, batas para pacientes, entre otros.
- Confeccionar y donar, aproximadamente, un millón de uniformes escolares, por año, para los alumnos de la red pública de enseñanza del DF.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Confeccionar y donar materiales de apoyo necesarios a las actividades deportivas promovidas por el GDF, tales como: pelotas, redes diversas, pelotas especiales para deficientes visuales, gorras, camisetas, abrigos, bolsos, entre otros.
- Estructurar, montar, reparar, equipar y mantener 1 (una) Taller de Producción de Placas Fotovoltaicas (paneles solares).
- Confeccionar, donar e instalar paneles solares y lámparas de LED en edificaciones públicas destinadas a las actividades fin del GDF, especialmente, escuelas y hospitales.
- Estructurar, montar, reparar; equipar y mantener 1 (una) Taller de Formación Profesional en Organoponía Urbana, buscando la producción de alimentos orgánicos por goteo.
- Producir, cosechar, procesar y donar alimentos orgánicos para las guarderías de la Ciudad Estructural, convenidas con órganos del GDF.
- Estructurar, montar, reparar; equipar y mantener 1 (una) Taller de Formación Profesional en Marcenaria con base en maderas recicladas.
- Confeccionar y donar juguetes pedagógicos y muebles de interés de guarderías y escuelas públicas.
- Estructurar, montar, reparar; equipar y mantener 1 (una) Taller de Formación Profesional para la Construcción Civil.
- Prestar servicios de mejoras y pequeñas reparaciones en edificaciones públicas de la administración directa del GDF, que funcionarán como laboratorios de experiencias prácticas de los talleres de construcción civil.

El Programa Fábrica Social consiste en un Centro de Educación Profesional, creado en abril de 2013, con el objetivo de promover la ciudadanía por medio de la cualificación profesional de personas inscritas en el Catastro Único de los Programas de Transferencia de Renta del Gobierno Federal (CadÚnico), por medio de la inclusión social productiva, mediante la concesión de dicho beneficio social por productividad para combatir las desigualdades sociales existentes en el Distrito Federal, promoviendo su inserción y su permanencia en el mundo del trabajo.

La idea de la Fábrica Social surge como continuación del proyecto Pintando la Libertad, que buscó promover la inclusión productiva de presidiarios en talleres de producción de material deportivo, tales como: pelotas, redes, mochilas, gorras, abrigos, etc. El

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

proyecto vino al encuentro de dos necesidades básicas de los encarcelados: a) - la remisión de pena por el trabajo - un día trabajado reduce la pena en igual período y b) - la concesión de beneficio social por productividad como forma de contribuir con el preso para ayudar en el mantenimiento de su familia, evitando que sus dependientes reincidan en prácticas ilegales. El Programa Pintando a la Ciudadanía llevó adelante acciones similares, llevando la oportunidad de participar en fábricas de material deportivo a personas en situación de riesgo social, con el objetivo de promover la inclusión social de personas residentes en comunidades carentes.

En el caso de la experiencia en el Distrito Federal, la propuesta vino, inicialmente, para suplir una demanda social creada por los movimientos de desactivación del "basurero" de la Ciudad Estructural y, posteriormente, fue ampliada para atender a los sectores más vulnerables de todo el Distrito Federal. Por este motivo la Fábrica Social fue instalada en la Ciudad del Automóvil, localidad cercana a la Estructural, destacada a la época por ser una de las regiones más pobres del Distrito Federal, con uno de los Índices de Desarrollo Humano más bajos.

Se consideró como apuesta para la inclusión social buscar la inclusión productiva de las personas en situación de vulnerabilidad, mediante la articulación de acciones y programas que apuntan a la inserción en el mercado de trabajo sea a través del empleo formal, del emprendedorismo o de emprendimientos de la economía social y solidaria, con la oferta de la educación socio profesional de estos ciudadanos.

En esta dimensión se sitúa el Fábrica Social, como locus privilegiado para el desarrollo de la Educación socio profesional, traduciéndose en educación para el trabajo, para la generación de empleo y generación de mejores ingresos, garantizando a estos sujetos de derechos la posibilidad concreta de inserción y permanencia en el mercado de trabajo, construyendo una vida digna y satisfactoria. El proyecto de la fábrica Social surge en un contexto sociopolítico donde de parte del gobierno de Brasilia asumió el compromiso de mejorar la calidad de vida de la población, garantizar derechos de ciudadanía y combatir la extrema pobreza en el Distrito Federal con acciones estructuradas en los ejes de: garantía de renta, acceso a servicios públicos e inclusión productiva, generación de empleo y generación ingresos.

El Programa Fábrica Social tiene como objetivo la promoción de acciones de Educación Profesional, con foco en los segmentos más vulnerables de la población y tiene como meta garantizar el acceso de 1.410 personas en el Programa. El Programa tiene como destinatarios a la población del Distrito Federal en situación de vulnerabilidad social, inscrita en el CadÚnico, prioritariamente residentes en la Ciudad Estructural, a la que el 85% de las vacantes se destinan a la competencia general; b) - el 5% de las plazas para

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

las personas mayores; c) - (5%), las personas con discapacidad; d) - (5%) y adolescentes en conflicto con la ley.

Este programa compone y fortalece de manera relevante las Políticas Públicas Sociales del Gobierno de Brasilia, articulando con otras áreas como son: las secretarías de Desarrollo Humano y Social, de la Mujer, de la Igualdad Racial y de los Derechos Humanos, de Políticas para Niños; Adolescentes y Juventud; de Seguridad Pública y Paz Social; de salud; de Educación; de Medio ambiente; de Justicia; de Deportes.

Es importante realizar una contextualización histórica mostrando que en el Distrito Federal inicialmente se privilegió la construcción de una fábrica tradicional, basada en la gestión del proceso de producción y de los resultados, descuidando la Educación Profesional de las personas que participaban en el proceso. Tal decisión permitió e incluso incentivó el desvirtuamiento del Programa, beneficiando incluso a profesionales ya formados y, por lo tanto, listos para el Mercado de Trabajo. La concepción gerencial y operacional de la Fábrica Social reprodujo, a lo largo de esos dos años iniciales de actividades, los moldes de una "fábrica china" siguiendo el modelo "taylorista / fordista" de mediados del siglo XX e instaló en la capacitación una lógica de explotación de mano de obra y de precarización de las relaciones laborales, relegando los derechos de los trabajadores, a cambio de la promesa de ganancia fácil y jornada de trabajo reducida, era de 4 horas. No fue observada, como es recomendada a los cursos profesionalizantes, la orientación por una propuesta didáctico-pedagógica, de evaluación del aprendizaje y de certificación profesional. Estos aspectos son esenciales para el desarrollo del Centro de Capacitación y Formación.

Es a partir de junio de 2015, que se lleva adelante una reconceptualización del Programa, eligiendo la Educación Profesional como matriz de actuación, priorizando la educación de trabajadoras y trabajadores, ciudadanas y ciudadanos.

Se definió el proceso de producción como un medio para alcanzar la Educación Profesional de los alumnos y los productos resultantes del proceso enseñanza-aprendizaje son el retorno con valor agregado para beneficiar a toda la sociedad, especialmente a los sectores más vulnerables de la población.

Entre los resultados alcanzados podemos mencionar que se buscó el desarrollo de una política pública autosustentable. Esto se corroboró en números, de enero a julio de 2015, la Fábrica Social le costó al Gobierno de Brasilia el equivalente a 6,1 millones de reales. En ese mismo período se produjeron cerca de 12,5 millones de reales, en productos sociales. De los volúmenes producidos, aproximadamente, 10,5 millones de reales fueron donados, por medio de órganos de la administración directa e indirecta, a los beneficiarios de las acciones sociales del Gobierno de Brasilia, beneficiando a los

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

sectores más vulnerables de la población, en particular a los alumnos de escuelas públicas, niños y adolescentes atendidos por las políticas sociales del gobierno, hospitales de la Red Hospitalaria del Distrito Federal, entre otros, quedando aún en stock 2 millones de reales.

La estrategia de trabajo de la Fábrica creó las condiciones ideales para permitir la participación de muchas madres, en su gran mayoría jefas de familia.

Otro de los resultados tuvo que ver con el aumento de la autoestima de este segmento social, debido a la posibilidad de posicionarse como ciudadanos y ciudadanas, reconocidos y respetados.

La Fábrica Social es un Programa en el que convergen políticas públicas de Asistencia Social, de la Educación Profesional, del Trabajo, del Empleo y de la Generación de Ingresos, respondiendo a una demanda social en la atención a 1.410 educandos que se encuentran en situación de vulnerabilidad social. Para permanecer en el Programa necesitan recibir, a lo largo del proceso de formación, el "beneficio por productividad". Tal concesión posibilita el sustento de los núcleos familiares durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Y a su vez garantiza la permanencia comprometida en el programa.

La Fábrica Social cuenta con instancias de evaluación e intercambio permanente con todos los actores involucrados en el proceso, sectores productivos, entidades relacionadas con la calificación y formación profesional y organizaciones de cooperativas de la zona. El proyecto busca además acompañar el proceso de incorporación al mercado de trabajo utilizando las vías, mecanismos y estrategias vigentes por parte del Ministerio de Trabajo, promoviendo además el acceso a créditos productivos para promover a los emprendedores individuales y colectivos.

La metodología de trabajo incluye alianzas institucionales en el ámbito del poder público del Distrito Federal y de la Unión y con entidades no gubernamentales, sin fines de lucro y de la sociedad civil organizada.

La estructura de formación prevé la integración y el desarrollo de habilidades en tres módulos educativos:

Módulo I - Habilidades Básicas: son competencias y conocimientos generales esenciales para el mercado de trabajo y para la construcción de la ciudadanía, como: comunicación verbal y escrita, lectura y comprensión de textos, raciocinio, salud y seguridad en el trabajo, preservación ambiental, derechos humanos, información y orientación profesional y otros eventuales requisitos para las demás habilidades. En este módulo, entre otros enfoques, se realizará la erradicación del analfabetismo, e incluso la

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

alfabetización digital, a través de un contenido transversal obligatorio en todos los cursos; promoviendo la elevación del nivel de escolaridad de los alumnos, a través del programa EJA - Educación de Jóvenes y Adultos, con miras a la conclusión de la Enseñanza Fundamental; así como por el ofrecimiento de una programación de educación continuada contemplando conocimientos básicos de nutrición, seguridad alimentaria, cuidados con la salud, higiene, derechos y deberes laborales, entre otros.

Módulo II - Habilidades Específicas: están estrechamente relacionadas al trabajo y se refieren a los saberes, saber hacer y saber ser exigidos por puestos, profesionales o trabajos en una o más Áreas relacionadas. En este módulo se promoverá la educación socio profesional con los ejercicios en servicio, por medio de la rotatividad de funciones - distribuidas en núcleos de desarrollo de especialidades profesionales, para dominio completo de las actividades productivas, con vistas a una visión ampliada del proceso productivo, del todo, para superar la fragmentación en el proceso de aprendizaje.

Módulo III - Habilidades de Gestión: están relacionadas a las competencias de autogestión, de emprendimiento, de trabajo en equipo, entre otros. En este módulo se buscará estimular y incentivar la formación de gestores, con vistas al mercado de trabajo. Se pretende presentar a los educandos la visión sistémica de la Secretaría de Estado del Trabajo y del Emprendedorismo - SETRAB, mediante la definición del área de actuación de cada subsecretaría afín para atención a los alumnos de la Fábrica Social, especialmente buscando la articulación de apoyos de órganos y entidades de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de los derechos de los trabajadores y de las personas con discapacidad. y de capacidades en las siguientes áreas del Cooperativismo, Asociativismo Productivo, Emprendedorismo, Gestión de Negocios, Gestión financiera, Intermediación de mano de obra para el empleo, etc.

El equipo gerencial y técnico está conformado por:

Coordinación General: Célio Carlos da Silva y Denise Machado

Coordinación pedagógica: Andrea Alves Ulhôa

Equipo:

Fernando Vinicius de Oliveira César. Licenciatura: Ingeniería Civil

Leonardo Tadeu da Silva Vieira. Licenciatura: Tecnología de Red

Luciane Santos Miranda. Licenciatura: Administración

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Carlos Taís de Oliveira Almeida. Licenciatura: Pedagogía

Zeneide Alves de Barros. Graduación: Licenciatura en Servicio Social

Las acciones formativas se desarrollan en el Centro de Educación Fábrica Social, ubicada en Brasilia, DF. Se planean realizar adecuaciones de infraestructura para ampliar el número de vacantes y ampliar la oferta de cursos.

Para el Monitoreo y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje se constituyó un equipo técnico compuesto por representantes de SIAS / SETRAB y representantes de las entidades asociadas, especialmente el SENAI, el SESI y el SEBRAE. Estas instituciones persiguen objetivos comunes al proyecto y son coordinadas en su función de evaluadoras por el equipo pedagógico. Estas instituciones asociadas harán la evaluación cuidadosa de cada etapa del proceso y serán responsables de la Certificación Profesional, documento a ser conferido al educando, al término del curso, comprobando la cualificación necesaria para su ejercicio profesional en su campo de actividad. Además de esta certificación, la SETRAB / SIAS entregará a cada alumno que cumpla con la carga horaria (mínimo del 75% de frecuencia) el certificado de participación en el Programa.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.3.3 CASO 3: Centro de Formación y Servicios Regional de Santa Fé CE.FO.SE

Fuentes documentales

Documentos internos del centro entregados por la directora del CEFOSE Liliana Brusco:

- Documento de gestión: ESTRATEGIA Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL D-01 Rev.03 24/05/18 CeFoSe.
- Documento interno: Reseña histórica del [Ce.Fo.Se](#) 2018.
- Tesis de maestría Granata, María Julia “Reduciendo la Informalidad Laboral y el Desempleo Juvenil en Argentina: Evaluación Cuasi-Experimental de un Programa de Entrenamiento Sectorial para Jóvenes Desempleados” 2017 George Washington University.

El Centro de Formación y Servicios Regional es un dispositivo de la Cámara de Industrias Metalúrgicas del Centro de la Provincia de Santa Fe. Ésta, fundada en el año 2002, fue creada en sus inicios como entidad gremial empresaria, para favorecer el desarrollo competitivo de sus asociados y para resolver problemas comunes para las industrias del sector metalmeccánico, vinculados a recursos humanos y servicios demandados para la producción. Año a año la formación en oficios, la capacitación y el entrenamiento para el trabajo se fueron convirtiendo en uno de los ejes de servicio más preponderante lo que llevó a crear en el año 2005 el Taller de Artes y Oficios destinado a la formación para el trabajo.

Ya afianzada en esta área y ante la permanente demanda de las industrias de la región (departamentos San Jerónimo y San Martín) de incorporación de mano de obra calificada y capacitación de su propio personal, el 1 de diciembre de 2011 la Cámara inaugura el Ce.Fo.Se. (Centro de formación y servicios) destinado a la prestación de servicios de aprendizaje (PSA).

La cámara tiene como Misión:

- Desarrollar el potencial industrial de la región hasta alcanzar niveles tecnológicos productivos que nos ubiquen en un lugar de privilegio nacional e internacional.
- Fomentar una cultura de emprendedores propiciando la innovación, la creatividad y todas aquellas acciones que indican en el mejoramiento de la calidad de los productos manufacturados. Instaurando programas de capacitación, premios incentivadores, aportes económicos y profesionales para la instalación de nuevos emprendimientos.
- Difusión permanente de las actividades industriales de la región con el objetivo de captar inversiones.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Evaluar en forma constante las posibilidades de interacción industrial para optimizar producciones especiales.
- Participar activamente en la comunidad, priorizando los temas que estratégicamente impliquen progreso, bienestar y crecimiento.

- Ubicación

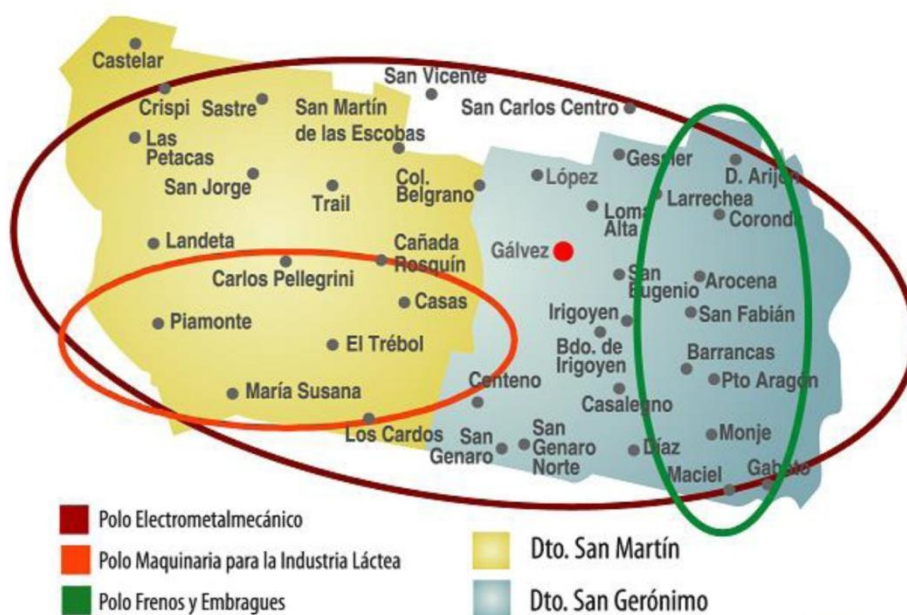
La Cámara abarca una de las zonas más productivas y de valor estratégico de la provincia de Santa Fe. Los recursos naturales y humanos han posibilitado el desarrollo de empresas pujantes que potencian las posibilidades económicas, culturales y sociales.

Es por eso que el Centro de Formación se nuclea en la Cámara de Industrias Metalúrgicas del Centro de la Prov. De Santa Fe.

La zona de influencia abarca toda la región centro-sur de la provincia de Santa Fe, a los Departamentos San Jerónimo y San Martín.



FONIETP Informe Final de Resultados UNLP



- Reseña Histórica

El eje de la Capacitación fue trabajado por la Cámara, como entidad gremial, respondiendo en un principio a la demanda de sus industrias asociadas, en la retroalimentación, fortalecimiento y nuevos conocimientos de sus recursos humanos.

Al ir tomando contacto con la realidad económica-productiva tanto del sector metalúrgico en específico, como del resto de los sectores de la región, incorporó ofertas de capacitación transversales, como son las dirigidas a Mandos Medios y Gerenciales.

Ante la falta de respuesta a la demanda de puestos específicos de trabajo en el sector, como por ejemplo, soldadores, matriceros, entre otros, se convocó para que asistan a las capacitaciones a personas desocupadas, personas con capacidades diferentes y, egresados de escuelas técnicas o de enseñanza media que, a través del Plan Jóvenes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, buscaban su primer empleo.

El seguimiento realizado posteriormente de esos egresados corroboró que más de un 60% de los desocupados capacitados, obtuvo un empleo, o si lo tenían, mejoraron sus condiciones o puestos.

En sus inicios, la Cámara desarrolló sus capacitaciones en instalaciones prestadas por empresas de la región, Centros Comerciales, Espacios Municipales, con maquinaria brindada por las mismas industrias asociadas, lo cual generaba una complicación de logística importante.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

En octubre de 2007 se inaugura el Taller de Artes y Oficios de la Cámara de Industrias Metalúrgicas del Centro de la Pcia. De Santa Fe, como espacio físico donde se comenzaron a dictar los cursos de capacitación de la entidad, con proyección a la comunidad en general. A partir de ello, se recibió un importante acompañamiento de ADIMRA¹, asignando maquinarias en comodato, así como subsidios para concretar 5 proyectos de Fortalecimiento de Cámaras Regionales.

También la entidad, a través de sus empresas asociadas, fue haciendo diversas inversiones en maquinarias e instrumentos y en el reacondicionamiento del espacio.

Con la creciente demanda de asistentes el taller resultó insuficiente, haciendo incómodo el servicio y muy poco flexible, en cuanto al espacio y las máquinas. Es así que, en el año 2008, año y medio después de la inauguración del Taller de Artes y Oficios, se inician las gestiones para obtener lotes que posibiliten el traslado y la ampliación del actual taller: Ce.Fo.Se. Centro de Formación y Servicios Regional.

Para ello, y comprometido con la mejora de la capacitación de los recursos humanos de la ciudad y la región, la Municipalidad de Gálvez con el consenso de los empresarios titulares de lotes, donó los 4 lotes destinados al Espacio de servicios comunes del actual Área Industrial de Promoción Oficial “Don Tadeo Czerweny” proponiendo además, que la Cámara preste servicios a las empresas localizadas en el área y en cuyas instalaciones, sea ubicada la sede del Consorcio de Administración del Área Industrial.

A partir de la Ordenanza que aprobó esta donación, la entidad inició la construcción del Ce.Fo.Se. El día 1 de Diciembre de 2011 se realiza la inauguración y puesta en marcha de las nuevas instalaciones.

- Misión:

Dada la evolución del mercado laboral y la consecuente movilidad del trabajador la misión es lograr convertir al Ce.Fo.Se en un centro de formación y servicios dedicado a la formación continua para el trabajo y oficios de jóvenes y adultos, ocupados y desocupados, jóvenes con discapacidad y población vulnerable; adaptando y asimilando las mejoras tecnológicas que propone el mundo del trabajo, con innovación y mejora continua.

¹ ADIMRA es la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina, entidad que representa y promueve a más de 60 cámaras, tanto sectoriales como regionales que hoy alcanzan a más de 24.000 empresas en todo el territorio argentino.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Visión:

Ser un centro de formación líder en gestión y aplicación de la formación y educación para el trabajo a través de una capacitación técnico- profesional integral:

- Con competencia laboral y emprendedora.
- Con equidad de género.
- Con enfoque de desarrollo regional.
- Asegurando una actualización constante.

- Política:

El Ce.Fo.Se. Está comprometido con la formación para el trabajo y desarrollo humano a través de la oferta de programas de formación continua en oficios, técnica, de supervisión y dirección, basados en la demanda del servicio oportuno, equitativo y pertinente a los requerimientos del contexto productivo, con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de los capacitados, las empresas y de las partes interesadas pertinentes.

Para ello el Ce.Fo.Se, asegura la calidad de sus programas de capacitación a través de la formación por competencias, el bienestar de su talento humano y el mejoramiento continuo en su gestión, articulando el proceso formativo con el proceso de Formación Institucional y el Sector Empresarial contribuyendo a la empleabilidad de sus egresados y el desarrollo de la sociedad regional.

El Ce.Fo.Se. Tiene un sistema de gestión de la calidad alineado a la Norma ISO 29990, con el propósito de cumplir con los requisitos identificados, aumentar la satisfacción de sus clientes y promover la mejora continua.

También la institución procura la generación permanente de recursos propios para el mejoramiento de sus procesos, a través de convenios/proyectos con distintas Instituciones y estamentos públicos y/o privados para así cumplir con las metas establecidas.

- Estrategia y Objetivos:

La Cámara define para el Ce.Fo.Se cómo objetivos estratégicos:

- Vincularse con los diferentes actores que demandan formación y

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

además pueden aportar los recursos para la misma.

- Implementar una formación de calidad en el marco de la inclusión social.
- Promover la inserción laboral de los egresados en función del impacto de la formación en las personas y el territorio.
- Fortalecer las competencias y formación continua del personal, incluyendo los docentes.
- Promover la mejora continua de la gestión del Centro, incluyendo las condiciones de infraestructura y equipamiento.
- Mantener la certificación del sistema de gestión de la calidad IRAM-ISO 29990.

<i>Objetivos estratégicos</i>	<i>Objetivos específicos</i>
Vincularse con los diferentes actores que demandan formación y además pueden aportar los recursos para la misma.	<ul style="list-style-type: none"> ● Detectar las demandas y necesidades del contexto productivo, para generar una oferta formativa adecuada al perfil requerido. ● Difundir la oferta formativa de calidad que brinda el CeFoSe. ● Abarcar toda la zona de injerencia. ● Asegurar la sustentabilidad para el funcionamiento de la P.S.A.
Implementar una formación de calidad en el marco de la inclusión social	<ul style="list-style-type: none"> ● Generar diferentes ofertas formativas confiables (generales y específicas) para satisfacer las necesidades de las partes interesadas pertinentes. ● Mejorar la calificación profesional del personal ocupado. ● Adecuar los contenidos a las diferentes necesidades para asegurar la inclusión.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

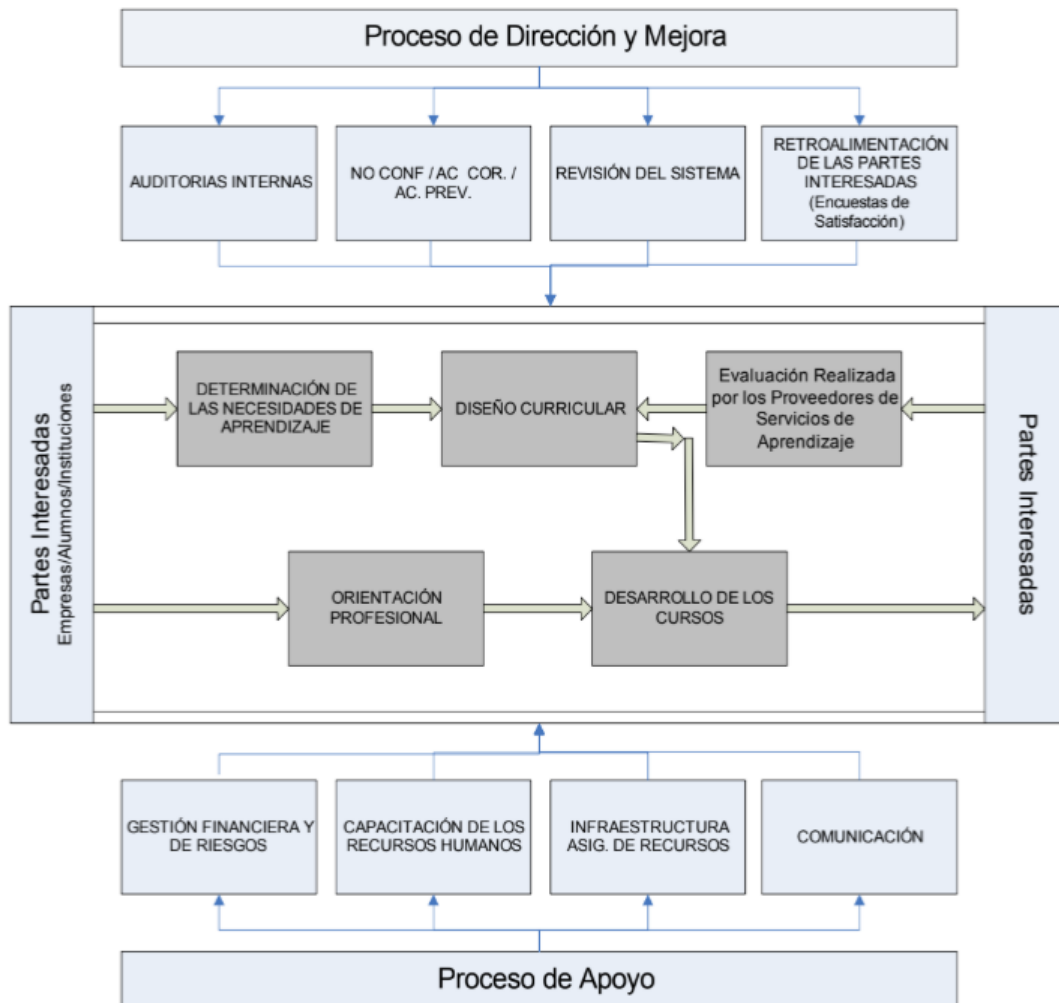
<p>Promover la inserción laboral de los egresados en función del impacto de la formación en las personas y el territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mantener un alto nivel de inserción laboral. ● Proveer de herramientas que faciliten la inserción laboral.
<p>Fortalecer las competencias y formación continua del personal, incluyendo los docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivar en forma continua a su personal, comprometiéndose con su desarrollo y la calidad del servicio que ofrece a sus clientes. ● Proporcionar herramientas de formación y capacitación al personal del Centro.
<p>Promover la mejora continua de la gestión del Centro, incluyendo las condiciones de infraestructura y equipamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementar planes de innovación tecnológica y formativa. Asegurar la fiabilidad y eficiencia de las metodologías de trabajo, aplicando los principios de la mejora continua. ● Aumentar y Mantener la Infraestructura, La máquinas y Equipos.
<p>Mantener la certificación del sistema de gestión de la calidad IRAM-ISO 29990.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar y mantener los procesos del sistema de gestión de calidad. ● Aprobar las auditorías externas de recertificación y seguimiento del sistema de gestión de la calidad IRAM-ISO 29990.

- Alcance² e identificación de procesos:

La cámara gestiona para el Ce.Fo.Se, el diseño y provisión de servicios de aprendizaje en oficios, técnica, supervisión y dirección de empresas.

² El referencial IRAM define los requisitos de Gestión de la Calidad para Instituciones de Formación Profesional. EL ALCANCE define los requisitos aplicables a los procesos básicos, procesos de apoyo y al sistema de gestión que permita organizar, planificar, implementar, evaluar y mejorar esos procesos para los servicios de formación.

FoNIETP Informe Final de Resultados UNLP



- Propuesta Formativa:

Oficios Metalmecánicos:

- Operario Metalmecánico Básico
- Operador de Torno Paralelo
- Operador de Torno CNC
- Operador de Fresadora
- Operador de Fresadora CNC
- Operador de Soldadura Eléctrica
- Operador de Soldadura MIG MAG
- Operador de Soldadura TIG
- Operador de Ajuste
- Operador de Montaje Metalmecánico
- Operador de Ensamble

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Cursos Técnicos:

Operaciones Básicas
Diseño Asistido por Computadora
Control de Calidad en los Procesos Productivos
Mantenimiento Industrial
Industria 4.0
Automatización y robótica industrial
Transformación de Materiales
Forja

Cursos de Gestión:

- Gestión de la Producción
- Gestión de la Calidad
- Recursos Humanos
- Habilidades Profesionales
- Comercialización
- Medio Ambiente, Seguridad e Higiene
- Gestión Estratégica e Innovación
- Informática

- Infraestructura y asignación de recursos:

Los recursos para las actividades de formación se identifican en los diseños curriculares de cada curso. En la planificación de los cursos se releva las necesidades de los mismos, respecto del equipamiento de la institución. Cuando un recurso es facilitado por un tercero, se realiza la gestión ante la empresa o centro tecnológico proveedor para asegurar el mismo durante el desarrollo del curso. Definidos los recursos, el docente debe dejar asentado el requerimiento en un formulario específico de la institución. Los materiales didácticos y elementos de seguridad necesarios se entregan a los alumnos al inicio de cada curso. Y se les informa en el primer encuentro sus posibilidades de acceso a los recursos de apoyo al aprendizaje (sala de informática, material bibliográfico, etc.).

- Gestión de la comunicación:

El Ce.Fo.Se. propicia la comunicación entre sus miembros y los docentes en forma continua. Por intermedio de reuniones se analizan diferentes temas y se acuerdan las actividades a realizar. Con los docentes se realizará como mínimo una reunión antes del inicio del curso y otra al finalizar el mismo.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Con el personal y los docentes, se asegurará que al menos en una de las reuniones del año, se recopile información sobre su motivación y satisfacción con la tarea realizada. Para este punto en el caso particular de los docentes, se tendrá en cuenta también lo expresado por ellos en el Informe docente.

- Certificación de Calidad: NORMA ISO 29990

A través de distintos programas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en el año 2011, el Ce.Fo.Se. realizó el Fortalecimiento Institucional, lo que llevó a que en el año 2012 certifique el Referencial de Gestión de la Calidad del IRAM³. Continuando con el permanente estímulo del MTEySS, es que en el año 2014 certifica la Norma ISO 29990, Prestaciones de Servicio de Aprendizajes (PSA) para la Formación no Formal, la que se re certificó en junio de 2017, transformándose en el único Centro de Formación Profesional del país certificado con esta Norma.

- Resultados

Un estudio titulado *“Reduciendo la Informalidad Laboral y el Desempleo Juvenil en Argentina: Evaluación Cuasi-Experimental de un Programa de Entrenamiento Sectorial para Jóvenes Desempleados”* realizado por Maria Julia Granata acerca del CeFOSE en el año 2017 analiza los resultados obtenidos y plantea el interrogante *“si el programa ha aumentado la probabilidad de tener un empleo formal en aquellos jóvenes entrenados entre los años 2012 y 2016. Esta pregunta es relevante no sólo por la importancia de la asignación eficiente de recursos públicos sino también por el contexto laboral argentino: entre el 35 y 60 por ciento de las personas empleadas tienen trabajos informales y precarios (Bertranou y Casanova 2014); la tasa de desempleo juvenil es 2.6 veces la del total de la población (base de datos del Banco Mundial); y los objetivos prioritarios acordados en estos años con la Organización Internacional del Trabajo fueron reducir el trabajo informal y “mejorar la empleabilidad y accesibilidad [...] con particular atención a la juventud” (PTDP 2012-2015)”*

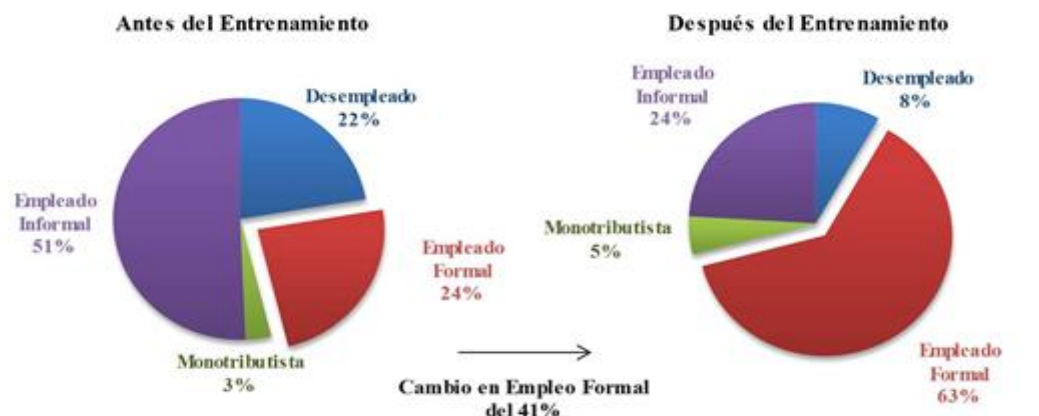
En este sentido Granata concluye que *“al comparar el estado de empleo de los graduados antes y después de haber tomado el curso se observa un incremento de 41 puntos porcentuales en formalidad laboral. Este cambio se da particularmente por la reducción del desempleo (del 22 al 8 por ciento) y la reducción del empleo informal (del*

³ IRAM es el Instituto Argentino de Normalización y Certificación. Organismo reconocido por el poder Ejecutivo Nacional (Decreto 1474/94), mediante el cual se crea el sistema nacional de normas, calidad y certificación. Este sistema define los requisitos que deben cumplir las Instituciones de Formación Profesional que desarrollan acciones en el marco de los programas de FP del MTEySS y otros organismos.

FoNIETP Informe Final de Resultados UNLP

51 al 24 por ciento). También se observa, en menor medida, un incremento en la cantidad de monotributistas (2%)”

Figura 2. Cambios en Estado de Empleo



Capacitaciones:

- 7.605 capacitados desde 2002 a Diciembre 2017.
- De los cuales el 93% a través de los Programas del MTEySS: Sectorial y Crédito para la Formación profesional. El 5% a través de ADIMRA y el 2% a través del Ministerio de Producción de la Pcia de Santa Fe.
- El 67% son desocupados al comenzar la capacitación con una inserción laboral al terminar las mismas del 42% de promedio. Produciéndose en estos últimos meses una inserción extraordinaria del 85,71%. De estos desocupados el 5% fueron personas con capacidades diferentes y 12% de población vulnerable.

-Certificación:

ISO 29990 en PSA desde el 2014. Re-certificación junio 2017.

-Créditos para la Formación Profesional- (Crédito Fiscal del MTEySS):

- Año 2014 al 2017: 26 Proyectos formulados, aprobados, acompañados y rendidos.
- Año 2017-2018: 15 Proyectos formulados, presentados y aprobados, actualmente todos en ejecución.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.3.4 CASO 4: Programa Escuelas taller de la Agencia Española de Cooperación.

Fuentes documentales

Documento entregado por el director de la Miguel del Mazo Salgado

Técnico Coordinador Escuelas Taller Dirección de Cooperación con América Latina y el Caribe

AECID

- Antecedentes:

El Programa de Escuelas Taller se diseñó en el contexto español como política activa de empleo implementado por el actual, Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del Instituto Nacional de Empleo-INEM (hoy Servicio Público de Empleo Estatal) con la finalidad de promover el empleo juvenil mediante la formación en oficios tradicionales. Tras el acuerdo entre el INEM y la AECID, en noviembre de 1990, las escuelas taller aparecen, en el ámbito de la Cooperación Española, como una línea de actuación del Programa de Patrimonio.

Desde el Programa de Patrimonio se había detectado, por una parte, la necesidad de contar con mano de obra especializada en tareas de restauración y, por otra, la necesidad de participación de la sociedad civil en el proceso de recuperación del patrimonio local. Las escuelas taller inciden en ambos aspectos, debido a que tratan de dar capacidades a jóvenes en riesgo de exclusión social (formación en oficios para la inserción laboral), y, al mismo tiempo, representan una excelente oportunidad de participación ciudadana (en mayor medida a las familias de los jóvenes) y, por tanto, de apropiación de su patrimonio. Los beneficiarios son jóvenes, de ambos sexos, que no tienen otra opción de formación y, tras la misma, se encuentran en mejores condiciones para conseguir su integración en el mercado laboral, colaborando así al desarrollo de su comunidad.

Aunque desde el inicio, del funcionamiento de las escuelas taller en el exterior, se siguió el modelo español, a lo largo de los años, han adquirido una serie de características propias, como son:

- Vinculación a instituciones y planes locales de desarrollo centrados en la puesta en valor del patrimonio cultural y colectivo, en especial arquitectónico y urbano;
- Continuidad y permanencia en el tiempo, por encima de la duración de cada proyecto de patrimonio asociado;
- Participación de las instituciones locales en la financiación de las Escuelas;
- Apropiación local. Todo el personal de las escuelas es local, contribuyendo así a la sostenibilidad técnica del proyecto;

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- Reconocimiento oficial de los programas formativos en la práctica totalidad de los países;
- Elevado índice de inserción laboral de los egresados.

El Programa de Escuelas Taller cuenta hoy con un reconocimiento considerable (en este sentido, un indicador relevante es la participación de otros actores, como la Organización de Estados Iberoamericanos, CAF Banco de Desarrollo, Organización Internacional para las Migraciones, World Monuments Fund, Comunidades Autónomas españolas, etc.).

- Características:

La formación que se imparte en las escuelas taller es teórica-práctica y responde a la metodología APRENDER HACIENDO. El tiempo destinado a la práctica, aunque varía de unos proyectos a otros, suele ocupar al menos el 70% del tiempo formativo total.

La formación se articula de la siguiente manera, dependiendo del lugar donde se imparte.

En el aula se desarrolla la formación teórica tradicional, mediante la impartición de materias teóricas de refuerzo de conocimientos básicos (matemáticas, lenguaje, etc.), genéricas (historia, arquitectura, urbanismo, etc.), especializada (construcción, botánica, dibujo, etc.) y laborales (seguridad industrial, leyes laborales, asociacionismo, etc.).

En el taller se desarrolla la formación teórico-práctica, mediante la adquisición de las destrezas propias de cada uno de los oficios y cursos especializados sobre labores concretas (acabados en madera, colocación de fibrocemento, taracea, calefacción, etc.) Por último, la formación práctica del oficio se desarrolla en escenarios reales, mediante la participación directa de los jóvenes, unas veces en obras de recuperación del patrimonio y, otras, en la realización de servicios a la comunidad donde se ubican la escuela taller.

Además, otras características destacables:

FORMACIÓN INDIVIDUALIZADA

Por la proporción máxima participante/docente, tanto en materias teóricas como en taller y obra.

Mientras que en la formación teórica esta proporción puede ser de hasta 30/1, en la formación práctica es de 15/1.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Se aprovecha la presencia del joven en la escuela para completar sus déficits de formación en áreas de interés general (cooperativas, seguridad laboral, salud, higiene, sexualidad, informática, etc.).

FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR

Se aprovechan los medios que tiene a su disposición cada escuela-taller para ofrecer a los jóvenes el máximo de conocimientos, tanto de su propio oficio como de otros complementarios, que sirvan para mejorar su inserción laboral.

BECA Y BENEFICIOS SOCIALES

Desde el primer momento de pertenecer a la escuela los jóvenes tiene cubierto el riesgo de accidentes y, además, reciben una beca y seguro médico y, en algunos casos alimentación, ayuda a transporte, etc.

RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN

En la mayoría de los casos, tras someterse a los controles pertinentes, la formación que se imparte en las escuelas ha obtenido el aval de las instituciones nacionales, mediante la titulación oficial correspondiente para cada oficio.

- Los datos:

Durante el periodo comprendido entre 1991 y 2014 se han promovido 266 proyectos de EETT en el exterior, en 67 ciudades pertenecientes a 24 países en los que se han formado 27.383 alumnos.

En el gráfico siguiente se puede observar el número de escuelas en funcionamiento durante el período analizado (1991-2014). En el eje de abscisas se reflejan los años naturales desde 1991, con una llamada al número de escuelas de cada año representado en el eje de ordenadas.

La distribución del Programa de Escuelas Taller en las dos zonas geográficas en las que actúa la

Cooperación Española es muy diferente (mientras en América Latina y Caribe ha habido proyectos desde 1991, en África y Asia no aparecen proyectos como tal hasta 2005). En América Latina se han desarrollado 249 proyectos en los que se han formado 26.220 alumnos, mientras que en África y Asia 17 proyectos y 1.163 alumnos.

Las instituciones que han acompañado, con recursos tanto humanos como financieros y materiales, en el desarrollo de las actividades del Programa durante estos años y que, en la mayoría de los casos, han continuado la labor de formación de jóvenes una vez se ha retirado la cooperación española han sido, fundamentalmente, los municipios (36'29 %), las Instituciones relacionadas con la protección del Patrimonio Cultural (17'74 %), las Instituciones relacionadas con la Educación Técnico Profesional (14'52 %), los Gobiernos Regionales (11'29 %), las Fundaciones y Asociaciones

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

(8'87 %), los Ministerios de Cultura, Integración Social, etc. (6'45%) y las Universidades (4'84%).

El número de alumnos a lo largo del período 1991-2014, en total 27.383 alumnos.

- Oferta formativa

Siguiendo con el análisis de datos del último año, la formación impartida en las escuelas taller está relacionada directamente con la recuperación del patrimonio construido, ya que los oficios más demandados están dentro de la familia profesional de la construcción (albañilería, carpintería, metales, cantería, etc.) representan el 66'26 %, este parámetro ha descendido en relación a estadísticas anteriores, donde esta familia profesional representaba en torno al 85%. Sigue el sector de turismo (cocina, guías turísticos, etc.) con el 11'93 %, después el de otros (informática, mecánica del automóvil, etc.) con el 10'97 %, sigue el de artesanías (cerámica, orfebrería, talla, etc.) con el 6'45 %, y por último el de medio ambiente con el 4'39 %.

Obras y servicios Durante el período formativo, los aprendices reciben formación en escenarios reales (obras o servicios) de los que se beneficia la localidad a la que pertenecen. Independientemente de los sectores en los que se oferta formación, en la siguiente tabla, en la que los valores se expresan en tantos por ciento sobre el total, se recoge la caracterización de los escenarios en los que los jóvenes reciben la formación práctica. el mayor porcentaje de intervenciones (37'35%) corresponde a las relacionadas con la recuperación del patrimonio inmueble.

Llama la atención las obras de nueva planta (7'17%) en el que las viviendas sociales se destacan, dentro de este porcentaje, con el 60%.

Hay que señalar que los sectores que están alcanzado especial relevancia en los últimos años (tanto gastronomía como turismo) con porcentajes idénticos (4'15%), que pierden incidencia al analizar el período completo.

Financiación

Los fondos destinados a escuelas taller, por parte española, durante el período 1991/2014 han supuesto la cantidad de 99.432.924 €. Los fondos destinados por los países socios, según datos facilitados por las propias escuelas, alcanzan la cifra de 38.632.904 € (lo que representa un 27'98% de la financiación total). Con estos parámetros, la aportación española ha supuesto el 72'02% del coste total (no considerando la financiación de los proyectos de obra o servicio donde se forman los jóvenes).

Es necesario señalar la participación de otros donantes, en materia de escuelas taller, como CAFBanco de Desarrollo. Hasta 2012, habían participado en 15 proyectos de su área geográfica, con una cantidad de 2.554.000 \$USA.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

En la gráfica siguiente se puede observar las cantidades (expresadas en euros) aportadas por las instituciones españolas en las diferentes anualidades. Existen tres puntos de inflexión, el primero en 1996, tras la finalización del primer convenio con el actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que supuso el cambio del modelo financiero (a partir de entonces las instituciones locales participan en la financiación de los proyectos), el segundo en 2000, que corresponde a la puesta en marcha de cuatro escuelas taller en la región centroamericana (como consecuencia del paso del huracán Mitch), el tercero en 2008, tras la “crisis de los cayucos” que corresponde al despliegue de escuelas taller en el área subsahariana, a propuesta del, entonces, Ministerio de Trabajo. Por último, a partir de 2008, inmersos en el escenario económico actual, podemos observar como se ha reducido la financiación, que ha supuesto en 2013 el límite inferior de aportación por parte española para las escuelas taller.

Conscientes de esta reducción a partir 2014 se produce un aumento en el presupuesto de las escuelas taller que esperamos mantener en los próximos años.

En cuanto a la distribución de fondos en los diferentes países, en el siguiente gráfico, podemos apreciar el volumen de recursos asignados durante el período analizado (1991-2014). En el eje de ordenadas, por áreas geográficas y orden alfabético, se presentan todos los países donde ha habido actuaciones y en el eje de abscisas la financiación recibida. Como se puede apreciar la mayor financiación corresponde a Colombia, con cerca de 12 millones de euros, siguen Nicaragua y Ecuador.

- Tiempo de funcionamiento

Una de las características de las escuelas taller de la Cooperación Española ha sido su continuidad a lo largo del tiempo. Aunque los motivos de esta continuidad han sido varios, el más relevante ha sido la necesidad de seguir formando a jóvenes que no tienen otra opción de formación.

El gráfico siguiente expresa la duración de los proyectos durante el período analizado (1991-2014).

En el eje de abscisas, se recogen los períodos de funcionamiento en tramos de 5 años. En el eje de ordenadas el porcentaje de escuelas taller en relación al total. Como se puede observar, el mayor número de escuelas (38'60 %) ha tenido una duración de entre 1 a 5 años, el siguiente tramo de 6 a 10 años representa el 22'81%, el siguiente de 11 a 15 años representa el 14'04%, el tramo de 16 a 20 años el 21'05%, y por último el de duración superior a 20 años representa el 3'05%.

- Inserción laboral

Hasta ahora, la medición de la inserción laboral de los alumnos egresados en cada escuela taller se realiza, tradicionalmente, por las propias escuelas. Los datos recibidos

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

a lo largo de estos años elevan a una media del 80% el porcentaje de inserción en el mercado de trabajo (tanto en oficios relacionados con la formación recibida como con otros oficios) de los egresados.

Sólo se ha registrado un caso en el que la medición de la inserción laboral se ha realizado por una institución externa. Se trata de la primera promoción de egresados de la ET Panamá (ciclo 2001-

2004). El estudio que fue realizado por el Programa FOIL (Formación e Inserción Laboral) se publicó en junio de 2007, recogiendo un índice de inserción laboral de los egresados del 76%.

- La trayectoria:

En el recorrido del Programa de Escuelas Taller podemos distinguir tres etapas:

La 1ª ETAPA, a partir de 1991. Se distingue por el inicio de la actividad de las siete primeras escuelas taller en América Latina, al amparo de los eventos de la conmemoración del V Centenario, trasladando el modelo español. La totalidad de los fondos para la financiación de las actividades se 29 aportó por la Cooperación Española. Las escuelas eran una línea de intervención del Programa de Patrimonio de AECID. En esta etapa hay un promedio de 12 escuelas funcionando simultáneamente.

La 2ª ETAPA, a partir de 1996, las instituciones locales alcanzan mayor protagonismo asumiendo parte de la financiación de actividades (costes relativos a los alumnos como becas y beneficios sociales). Continúa el marco de actuación en América Latina, así como la especificidad de pertenencia al Programa de Patrimonio. El promedio de escuelas en funcionamiento simultáneo durante el período es de 25.

La 3ª ETAPA, a partir de 2007, se caracteriza por la ampliación geográfica de las escuelas taller a la totalidad de destinos de la Cooperación Española (África y Asia), que supone la incorporación de oficios no relacionados con la recuperación del patrimonio. Además, a partir de 2009, las escuelas taller no dependen del Programa de Patrimonio. Otro hecho significativo es el inicio del proceso de constitución de los Programas Nacionales de Escuelas Taller en algunos países de América Latina (Colombia, Honduras y Nicaragua), mediante el cual las instituciones locales se apropian de la metodología de las escuelas taller incorporándolas, en mayor o menor medida, a los sistemas nacionales de formación técnico-profesional. Durante esta etapa el promedio de escuelas taller que funcionan simultáneamente es 40.

El esfuerzo realizado durante estos años en materia de escuelas taller, además de traducirse en los miles de jóvenes formados o cientos de edificios rehabilitados, ha significado efectos positivos en relación a la continuidad de actividades de las escuelas, de la apropiación de su metodología para su posible incorporación en los sistemas

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

nacionales, regionales o locales de formación, una vez concluido el apoyo de la Cooperación Española.

La concentración de la cooperación española junto a la situación económica de los últimos años ha supuesto una disminución de fondos de cooperación al desarrollo destinados a las escuelas taller, con la consiguiente reducción del número de proyectos a los que se apoya directamente (esto ha supuesto que de las 24 escuelas gestionadas con participación de AECID a final de 2013 se haya pasado a 14 a final de 2014). Sin embargo, la evolución del Programa Escuelas Taller ha promovido la apropiación por parte de los países socios, generando sinergias entre las instituciones locales que han desembocado en la réplica de iniciativas, sin contar con financiación de la cooperación española, en la materia. Se ha contabilizado, a final de 2014, que el número de escuelas taller, sin financiación directa de la cooperación española, era de 27. En total, pues, se puede afirmar que, a fecha de hoy, el número de escuelas taller en funcionamiento es de 41, similar a la cifra correspondiente a la 3ª ETAPA en la trayectoria de las escuelas taller. Se trata sin duda, de un magnífico resultado de desarrollo que significa un alto grado de apropiación por parte de los distintos países.

Entre los casos más significativos cabe destacar el de Cuba. El modelo de la escuela taller de La Habana, cuyo apoyo directo finalizó en 2003, ha generado proyectos similares con el mismo esquema y metodología de formación, gestionados, dentro de la política de recuperación del patrimonio, por las Oficinas del Conservador o Historiador de las diferentes ciudades, en Santiago, Trinidad, Camagüey y Cienfuegos.

Del mismo modo, cabe mencionar como destacable la constitución de los Sistemas Nacionales de Escuelas Taller (Nicaragua, Honduras y Colombia), como apoyo y fortalecimiento a los sistemas locales de formación técnico profesional, integradas bien en las instituciones que tienen delegada la formación profesional/ocupacional, bien en una institución relacionada con el Patrimonio.

En los casos de Nicaragua y Honduras, desde INATEC (Instituto Nacional Tecnológico) y CONEANFO (Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa no Formal) respectivamente, la estrategia de sostenibilidad consistió en la formulación de un proyecto nacional de escuelas taller en el que la financiación de AECID era decreciente y la financiación local era creciente y compartida, entre la propia institución nacional y las alcaldías de las respectivas localidades donde se ubicaban las escuelas. Los proyectos plantearon la gestión centralizada del sistema desde una unidad creada ex profeso en la misma institución nacional, desde donde se analiza y selecciona cada uno de los proyectos de escuela taller, la puesta en marcha y el seguimiento de un número significativo de proyectos (hasta 10) por un período de tiempo acotado (4/6 años) como ensayo para la incorporación del modelo a nivel nacional.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Los proyectos se han adaptado a la realidad local, en cuanto a número de horas de formación, disminuyendo la cuantía de las becas, equiparando salarios del personal con el de las instituciones nacionales, etc, en definitiva, adaptando el modelo a las realidades nacionales.

En el caso de Colombia, el proceso de transferencia de las escuelas taller se inicia en el año 2007, estando liderada su apropiación por el Ministerio de Cultura a través de la Dirección de Patrimonio y el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), institución que tiene delegada la formación profesional en Colombia. Ambas entidades firmaron un acuerdo aún vigente para apoyar la continuidad de las escuelas más allá de la retirada escalonada de la Cooperación Española. Desde la unidad de gestión del Programa Nacional de Escuelas Taller, dependiente del Ministerio de Cultura, se contribuye a la sostenibilidad de estos proyectos y a la creación de nuevos proyectos. El proceso de transferencia ha culminado en las escuelas taller de Cartagena, Mompox, Popayán y Bogotá, al seguir funcionando sin recursos españoles. El efecto réplica, acompañado desde el M^o de Cultura de Colombia, se ha materializado con la apertura de otras nuevas escuelas taller, ya sin contar con la financiación española (Barichara, Salamina, Tunja y Buenaventura). El Programa de gobierno del Presidente Santos, en la parte de Cultura, contempla el apoyo a la puesta en marcha de ocho nuevas escuelas taller. La Cooperación Española, comprometida con esta iniciativa, está apoyando la puesta en marcha de una nueva escuela taller en Nariño.

En el caso de Guatemala, aunque el Ministerio de Trabajo de Guatemala, ha anunciado la constitución en ese país de un PROGRAMA NACIONAL DE ESCUELAS TALLER vinculado a la Política Nacional de Empleo Seguro, Decente y de Calidad 2012-2021, la falta de un necesario soporte presupuestal dificulta llevar la previsión a buen término. En 2015 se respalda esta iniciativa desde la Cooperación Española, que significará la incorporación de las dos escuelas actualmente en funcionamiento (Antigua y Guatemala) una vez que la ET San José ha sido asumida por la Municipalidad.

- Lecciones aprendidas:

Durante estos años de funcionamiento se han alcanzado algunos logros, que podrían interpretarse como recomendaciones para la educación técnico profesional, que se pueden agrupar, según áreas:

Desde el punto de vista social:

- Situar el foco en los jóvenes vulnerables, facilitando el acceso a la formación.
- Gratuidad de la enseñanza y beca/contraprestación.
- Fomentar medidas positivas de inclusión de la mujer.
- Proponer horarios compatibles con desarrollo otras tareas.
- Involucrar a los padres/tutores en la formación.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Desde el punto de vista formativo:

- Situar el objetivo en la inserción laboral e inclusión social.
- Reconocimiento de la formación por las instituciones locales competentes.
- Ofrecer una formación atractiva y de calidad (competencias básicas y de segunda oportunidad).
- Ofrecer una formación eminentemente práctica y sobre escenarios reales.
- Realizar una selección rigurosa de los formadores (incorporando formación de formadores)
- Realizar una planificación constante/revisión de oficios en relación con el mercado de trabajo local.
- Incorporar medidas para minimizar la deserción del alumnado.

Desde el punto de vista de la organización:

- Incluir dos áreas en el organigrama de la escuela: inserción laboral y seguimiento social.
- Constituir comisiones de seguimiento con todos los actores.
- Evaluación constante de los procesos (seguimiento egresados).

Desde el punto de vista institucional:

- Adaptación de la escuela taller a la realidad del país.
- Los proyectos asociados a la actividad de las escuelas pueden contribuir a su sostenimiento.
- Explorar vías de partenariado y financiación.
- Incluir a la sociedad civil, cámaras de comercio, asociaciones profesionales, etc.

- Resultados de desarrollo:

Entre los resultados directos o más evidentes alcanzados por las escuelas taller se encuentran, sin duda, por un lado, los jóvenes formados en cada uno de los oficios y por otro, fruto de la formación recibida, las obras o servicios realizados durante el período de aprendizaje, que esta publicación recoge.

En un segundo nivel de resultados, que podemos calificar como intermedios, se encuentran aquellos que suponen cambios de comportamiento o desempeño en los actores clave. En este sentido, a nivel general del Programa de Escuelas Taller, cabe mencionar la apropiación del modelo formativo por parte de las instituciones locales mediante el reconocimiento de la formación impartida (cerca del 90% de las escuelas tienen reconocida la formación).

También a nivel general es necesario destacar, de igual forma como resultado intermedio, que a final de 2014 había 14 escuelas taller que reciben financiación de AECID mientras se contabilizaban 27 que no recibían financiación. Por tanto, tan solo un

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

tercio de las escuelas taller en funcionamiento recibe financiación directa de la cooperación española.

A nivel puntual, cabe destacar, el encargo, en junio de 2012, que el Ministerio de Cultura de Colombia realiza a la Escuela Taller de Cartagena de Indias para el cuidado y protección de los bienes patrimoniales de la ciudad.

En este nivel cabe mencionar el nombramiento, por parte del Presidente de Filipinas, de la Fundación Escuela Taller Intramuros como componente del equipo para la primera evaluación de daños inmediatamente posterior al terremoto que asoló buena parte del patrimonio cultural de Bohol y del Cebú suroccidental en octubre de 2013.

El último nivel en la escala de resultados de desarrollo, que podemos calificar como efectos, son aquellos que suponen el cambio en las condiciones de vida de las personas. En este sentido, los jóvenes egresados de las diferentes escuelas taller cambian sus condiciones de vida al obtener ingresos tras conseguir un empleo. La media de inserción laboral de los jóvenes formados en las escuelas taller a lo largo del período 1991-2014 se sitúa en el 80%.

Si bien cabe destacar que cada proyecto de escuela taller cuenta con sus propios y concretos resultados de desarrollo, el Programa tiene incidencia en otros ámbitos:

LUCHA CONTRA LA POBREZA

- Aumento y mejora de las condiciones de vida de los beneficiarios desde su incorporación a la escuela taller, por la percepción de la beca y/o beneficios sociales durante el período de formación en la escuela taller.

DESARROLLO HUMANO

- La escuela taller Cambia la vida de las personas.
- Incremento de la Autoestima, relación con los demás y capacidad de trabajo en grupo.³⁶

EDUCACIÓN

- Acceso gratuito a servicios de educación secundaria (ETP).
- Fortalecimiento del sistema educativo en relación a la Formación Profesional.
- Aumento de la calidad Educativa.
- Fortalecer la reinserción y continuidad educativa para personas fuera del sistema, a partir de modalidades.

EMPLEO

- Aumento de las posibilidades de empleo mediante la formación y capacitación.

CULTURA

- Contribución a la conservación del patrimonio cultural.
- Sensibilización sobre patrimonio de los beneficiarios y familiares.
- Promoción del respeto y valoración de la riqueza de la diversidad social y cultural.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

IGUALDAD

- Formación como herramienta de inclusión social
- Fomento de equidad de género
- Inclusión de la mujer en oficios tradicionalmente ocupados por hombres.

SEGURIDAD

- Mejora de las condiciones de seguridad en los espacios públicos rehabilitados.

DESARROLLO LOCAL

- Dinamiza la economía local/nacional generando oportunidades y prosperidad a las familias, a las empresas, al municipio y, por extensión, a la región.

- Nuevo modelo:

En el momento actual, cuando el Programa de Escuelas Taller cuenta con una larga trayectoria en el ámbito de la cooperación al desarrollo, se está transitando hacia un nuevo modelo. Manteniendo las señas de identidad, como la gratuidad de la formación, que facilita el acceso a la población más vulnerable, manteniendo la metodología (aprender haciendo), eminentemente práctica alineada con la agenda educativa internacional, y sin perder el objetivo de formación para el empleo de jóvenes, con un componente importante de inclusión social, la hoja de ruta en materia de escuelas taller en la Cooperación Española pasa por:

- Apoyar el funcionamiento de las escuelas taller en marcha para la progresiva transferencia a las instituciones locales, en procesos de diálogo con los socios. La presencia de la Cooperación Española debe ser finita, por lo que es necesario pactar estrategias de continuidad que hagan posible una transferencia no traumática de las diferentes escuelas. El papel que puede jugar la CE en el escenario final puede limitarse al papel de asesoría.
- Apoyar nuevas intervenciones en sectores que contribuyan al desarrollo de los países socios, sin renunciar al rescate del patrimonio que ha supuesto hasta la fecha la mayor parte de las intervenciones del Programa, como: el turismo, las energías renovables, el medio ambiente, el deporte, la artesanía, la habitabilidad básica (agua y saneamiento), la seguridad ciudadana, etc.

Las escuelas taller pueden acompañar los diferentes proyectos de desarrollo de las comunidades 37 utilizándolos como los necesarios escenarios de prácticas durante los períodos formativos. En este sentido, como primera medida, es necesario aumentar las sinergias y complementariedades con los proyectos apoyados desde la CE en los sectores citados.

- Apoyar los Programas Nacionales de Escuelas Taller que, mediante el diálogo con los países socios, faciliten la incorporación de la metodología a las políticas públicas de formación empleo, continuando con la labor realizada hasta la fecha. Se consigue de

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

esta manera aumentar y diversificar la oferta formativa y, por tanto, el fortalecimiento institucional de los sistemas nacionales de formación para jóvenes.

- Promover espacios de articulación, coordinación e intercambio para la gestión del conocimiento.

Es necesario llamar la atención sobre la escasa información sistematizada que ha generado el Programa, si bien han surgido otras iniciativas -reuniones internas, consultas al personal, mecanismos informales de coordinación- que posibilitan la comunicación y la transmisión de información por algunos canales no formales, no existen mecanismos que logren recoger esta información y aprovecharla para alimentar la toma de decisiones. En este sentido, se hace necesario poner en común la experiencia adquirida para la buena marcha de las escuelas taller, tanto para la mejora del Programa como para nuevos proyectos. Si bien está prevista, en la planificación anual, reuniones de coordinación para los diferentes agentes de las escuelas taller, en este ámbito es necesario dar cabida a la RED de Escuelas Taller de América Latina y el Caribe que, surgida de la iniciativa local, puede jugar un papel importante.

- Identificar oportunidades de cooperación con nuevos socios, tanto nacionales como internacionales, que puedan compartir esta tarea. Del mismo modo que solicitamos en terreno una coordinación local de capacidades debemos compartir nuestra experiencia con el resto de donantes, para emprender acciones similares.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.4 Anexo 4: Desgrabación de entrevistas realizadas:

7.4.1. Escuela taller de Arequipa, Perú

Entrevista a la coordinadora Fiorella Cano

- 1- Descripción de la experiencia (tipos de curso, cantidad de inscriptos, antigüedad).

La ETAQP a partir de la solicitud de la creación del proyecto en junio del 2003 por parte de la MPA a AECID y el Acuerdo Municipal N° 131–2004 del 18 de noviembre del 2004 que autorizó la firma del convenio entre la MPA y AECID para el funcionamiento de la Escuela Taller Arequipa a capacitado a un promedio de 334 jóvenes en oficios tradicionales y 826 personas de diversas edades en cursos cortos ligados a la conservación del patrimonio.

Las ETAQP ha desarrollado dos tipos de capacitación:

- a) Carrera técnica: Capacitación de jóvenes en carreras técnicas-oficios tradicionales de dos años en cuatro especialidades: Albañilería y cantería, Herrería y Forja, Carpintería y Jardinería.

El proceso formativo de la ETAQP está basado en la calidad, la competencia y la capacitación especializada en restauración. La ETAQP imparte el modelo de educación técnica “teoría-práctica”. Lo que permite que el proceso de aprendizaje sea resultado de una constante interrelación de ambos. Para ello se cuenta por un lado con el soporte de sesiones teóricas y por otro lado con ejercicios de práctica en taller y ejecución de obras, posibilitan un aprendizaje significativo bajo la consigna “aprender haciendo”.

La propuesta curricular se desarrolla en 05 módulos educativos, con una duración de 400 horas pedagógicas cada uno, acumulando un promedio de 2000 horas pedagógicas durante el desarrollo de la carrera, de acuerdo a lo que corresponde al Ciclo Medio de los Centros de Educación Técnico Productiva-CETPRO conforme a la Ley General de Educación del Perú, actualmente la Escuela Taller Arequipa se encuentra registrada en el Ministerio de la educación permitiendo brindar certificación a nombre de la nación.

La enseñanza esta enlazada con la ejecución y participación directa y en tiempo real en obras de restauración y mantenimiento programadas por la MPA a través

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

de la Gerencia del Centro Histórico y Zona Monumental de Arequipa (GCH-ZM), cuya finalidad es afianzar la enseñanza, involucrando a los estudiantes en el mundo laboral de la restauración y formar personas comprometidas en el cuidado de su patrimonio.

Los jóvenes beneficiados con las becas integrales oscilan entre los 17 y 27 años de edad, los beneficios que reciben durante el periodo de 2 años son capacitación gratuita, movilidad, alimentación, seguro contra accidentes, implementos de seguridad, uniforme de trabajo, materiales de estudio.

El proyecto busca el desarrollo personal de cada uno de los jóvenes brindarle herramientas través del conocimiento y perfeccionamiento de habilidades, el acompañamiento durante el proceso de aprendizaje, la generación de espacios complementación de desarrollo, fortalecimiento del apoyo familiar.

La equidad de género y compromiso con tu entorno son otro de los pilares de la ETAQP que se plasma a través de la convocatoria abierta para todas las especialidades y la implementación de actividades complementarias en el centro histórico de la ciudad.

La Escuela Taller Arequipa-ETAQP en la actualidad a formando siete promociones de jóvenes:

PROMOCION	INICIO	CONCLUYE	N° DE ESTUDIANTES EGRESADOS
PRIMERA	Junio 2005	Abril 2007	51
SEGUNDA	Junio 2007	Mayo 2009	38
TERCERA	Abril 2009	Febrero 2011	56
CUARTA	Abril 2011	Febrero 2013	47
QUINTA	Abril 2013	Abril 2015	38
SEXTA	Mayo 2015	Diciembre 2016	50
SEPTIMA	Febrero 2017	Diciembre 2018	54

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- b) Cursos cortos: Talleres de corta duración impartida a la ciudadanía en particular, colegio, entidades del estado y proyecto especiales.

A partir del interés de la población de poder estudiar alguna de las especialidades, pero no cubrir todos los requisitos para obtener una beca integral en la ETAQP, la institución apertura en el 41 cursos cortos de duración de 2 a 3 meses durante el año por cada especialidad.

Los cursos cortos desarrollados han sido trabajado dirigidos a público en general, colegios, proyectos del Ministerio Público y Ministerio de la Mujer, Ceba.

Los cursos cortos impartidos por la Escuela Taller Arequipa son:

AÑO	CURSOS	INSCRITOS
2015	4	150
2016	22	480
2017	9	130
2018	6	66
TOTALES	41	826

AÑO	ESPECIALIDAD	CURSO
2015	JARDINERIA	Propagación de Plantas en vivero GRUPO 1
2015	JARDINERIA	Propagación de Plantas en vivero GRUPO 2
2015	JARDINERIA	Propagación de Plantas en vivero GRUPO 3
2015	JARDINERIA	Propagación de Plantas en vivero GRUPO 4
2016	ALBAÑILERÍA	Instalaciones Eléctricas
2016		Instalaciones Sanitarias
2016	CANTERÍA	Tallado en Sillar - Reloj
2016	CANTERÍA	Tallado en Sillar - Texao
2016	CARPINTERIA	Acabados Simples de Carpintería
2016	CARPINTERIA	Restauración de Muebles de madera
2016	HERRERIA	Soldadura Básica
2016	HERRERIA	Soldadura Básica
2016	JARDINERIA	Elaboración de Mini-captuario

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

2016	JARDINERIA	Propagación de Plantas en vivero
2016	JARDINERIA	Manejo y Mantenimiento de Parques y Jardines GRUPO 1
2016	JARDINERIA	Manejo y Mantenimiento de Parques y Jardines GRUPO 2
2016	JARDINERIA	Manejo y Mantenimiento de Parques y Jardines GRUPO 3
2016	JARDINERIA	Manejo y Mantenimiento de Parques y Jardines GRUPO 4
2016	JARDINERIA	Elaboración de Compost, Humus y Biol GRUPO 1
2016	JARDINERIA	Elaboración de Compost, Humus y Biol GRUPO 2
2016	JARDINERIA	Elaboración de Compost, Humus y Biol GRUPO 3
2016	JARDINERIA	Elaboración de Compost, Humus y Biol GRUPO 4
2016	JARDINERIA	Diseño de Jardines GRUPO 1
2016	JARDINERIA	Diseño de Jardines GRUPO 2
2016	JARDINERIA	Diseño de Jardines GRUPO 3
2016	JARDINERIA	Diseño de Jardines GRUPO 4
2017	ALBAÑILERÍA	Instalaciones Eléctricas
2017	ALBAÑILERÍA	Instalaciones Sanitarias
2017	CANTERÍA	Tallado en Sillar - Reloj
2017	CANTERÍA	Tallado en Sillar - souvenir MINISTERIO DE JUSTICIA
2017	CARPINTERIA	Acabados Básicos de Carpintería
2017	HERRERIA	Soldadura Básica
2017	JARDINERIA	Propagación de Plantas en vivero
2017	JARDINERIA	Elaboración de Abonos Orgánicos Compost, Humus y Biol
2017	JARDINERIA	Elaboración de Miniterrarios
2018	ALBAÑILERÍA	Instalaciones Electricas
2018	CARPINTERIA	Acabados Básicos de Carpintería
2018	HERRERIA	Soldadura Básica
2018	JARDINERIA	Elaboración de Abonos Orgánicos Compost, Humus y Biol INABIF
2018	JARDINERIA	Elaboración de Proyectos Menores Min Publico

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

2018	JARDINERIA	Elaboración de Proyectos Menores INABIF
------	------------	---

2- Cuales son las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la *calidad* de la oferta formativa y la *vinculación* con el mundo del trabajo?

Las estrategias de gestión de la calidad de la oferta educativa son 4:

Perfeccionamiento: Se da a través de la practica real obtenida bajo convenio con la Gerencia del Centro Histórico y Zona Monumental bajo el lema Aprender –Haciendo, la realización del Plan de Actualización de egresados y estudiantes ejecutado a través de convenios con universidades para realización de capacitaciones complementarias y a través del proyecto “Compartiendo” en el cual invitamos a egresados a estar con los estudiantes durante un día en taller o aula para compartir experiencias y conocimiento.

Humanización y Compromiso patrimonial: Se trabaja el refuerzo de los valores, la confianza en el desarrollo personal basado en la tutoría y el acompañamiento familiar. Así mismo se logra inculcar en los estudiantes del respeto, cuidado y compromiso con su patrimonio desde su papel como ciudadano y estudiante.

Calidad en la plana docente y monitor: Los docentes y monitores que imparten los conocimientos en cursos teóricos y prácticos poseen experiencia como docente y experiencia laboral en el campo de la restauración y los oficios tradicionales.

Muchos de los docentes de teoría son docentes en universidades locales lo cual enriquece y motiva a los estudiantes.

Curricula Académica: Si bien el modelo académico impartido por la ETQP cumple con el modelo académico de educación técnica-CETPRO del Ministerio de Educación, la institución ha implementado cursos complementarios y de especialización dentro de la malla curricular que permiten al estudiante poseer los conocimientos adecuados referentes al oficio tradicional.

Las estrategias de oferta educativa relacionadas al mundo laboral son 5:

Curricula Académica: La malla curricular contempla el curso de gestión empresarial a lo largo de toda la carrera el cual permite al alumno adquirir herramientas para la generación de emprendimientos y desarrollo laboral.

Se realizan convenios con universidades para la realización de charlas sobre habilidades blandas, liderazgo, micro empresas.

Banco de trabajo: La ETAQP recepciona de ciudadanos, empresas solicitudes de trabajos o servicios las cuales son dirigidas a los estudiantes en curso y egresados, complementando con el asesoramiento técnico de coordinación de talleres y monitores.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Unidad Productiva: La ETAQP fomenta y apoya las iniciativas de los estudiantes en curso para realización de trabajos propio, facilitan los talleres, herramientas y asesoramiento técnicos en horarios posteriores de su programación académica.

Asociación de egresados ETAQP: a partir de la necesidad de poder brindar oportunidades laborales, la institución viene apoyando la creación de la asociación de egresados cuyo objetivo principal es la generación de un emprendimiento social cuyo beneficiario son los estudiantes y egresados.

Seguimiento: la ETAQP tiene la necesidad del registro de la ubicación, disponibilidad, ámbito de desarrollo profesional, intereses de especialización y perfeccionamiento de los egresados, lamentablemente la institución no cuenta con personal suficiente, se realiza el seguimiento a través de redes sociales y la implementación de encuestas y registro de las visitas de egresados.

Adjunto Estructura proyectual de la ETAQP

3- Cuales son los *resultados* alcanzados en términos de aprendizajes, *inclusión social y laboral.*

- La ETAQP ha logrado la certificación a nombre de la nación, cumpliendo con todos los requisitos para la obtención de dicha acreditación
- La ETAQP ha formado 13 promociones con el 93% de alumnos con proceso de aprendizaje completo.
- Del 7% de estudiantes que no culminaron su proceso aprendizaje, el 70% fueron por motivos económicos, 20% por motivo de estudios paralelos a la ETAQP y el 10% por problemas familiares.
- El 6% de nuestra población estudiantil posee discapacidad motora leve, cognoscitiva y psicosocial.
- El 39% son mujeres y se desarrollan satisfactoriamente en cualquiera de las 4 especialidades.
- El 50% de nuestra población se encuentra ubicado en categoría D y E nivel socioeconómico
- El 15% de nuestra población estudiantil es padre de familia.
- El 37% de nuestra población viven en distritos alejados de la ciudad de Arequipa.
- 80 % de los egresados de la ETAQP se encuentra laborando, el 70% de ellos se encuentra laboran en trabajos relacionados o en las carreras que cursaron.

4- ¿Tienen seguimiento de la inclusión laboral de los / las participantes?

- La ETAQP no posee un área o personal asignado para el seguimiento del egresado e inserción laboral.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

- La institución posee la base de datos actualizada de todos los inscritos y egresados de la ETAQP.
- La ETAQP cuenta con manejo de redes (alumnos y egresados), contacto permanente con egresados, atención de egresados asumido por Coordinación Académica y Dirección.
- A través de las redes sociales se a implemento Encuestas periódicas para la actualización y registro de intereses de los estudiantes y egresados.

5- Principales dificultades y aprendizajes de la experiencia.

- La falta de personal administrativo de la ETAQP, compuesta actualmente solo por tres personas a nivel administrativo: Dirección, coordinación académica y coordinación de talleres-obras, constituyen un limitante para la ejecución de actividades y el desarrollo óptimo de la programación institucional.
- La carencia de un plan de transferencia y sostenibilidad del proyecto creado por AECID y posteriormente asumido por la contraparte (Municipalidad Provincial, Gobierno Regional, Ministerio de cultura, etc), lo convierte en un proyecto vulnerable al devenir de las decisiones del gobierno de turno.
- Por ser un proyecto de cooperación con alcance local (contraparte local), el proyecto se desarrolla en escenario de múltiples agentes negativos y con toma de decisiones sobre el desarrollo del proyecto, los filtros son pocos y se establecen de acuerdo al marco normativo-administrativo del gobierno local.
- La adaptación del modelo de Escuela Taller al modelo CETPRO del Ministerio de educación del Perú, limita la riqueza y potencial del modelo original.
- La falta de un Red Nacional sólida, debilita uno de los pilares básico de la ETAQP especialmente por ser un proyecto transferido al gobierno local-Municipalidad Provincial de Arequipa.

ESTRUCTURA PROYECTUAL DE LA ETAQP				
	CATEGORIA	SUB-CATEGORIA		ESTADO
SUPER-ESTRUCTURA	FILOSOFIA INSTITUCIONAL	OBJETIVO		AVANZADO
		INSTITUCIONALES		
	VISION, MISION			
MODELO		VALORES		LOGRADO
		DOCENCIA		
		INVESTIGACION		

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

	EXTENSION DIFUSION	- UBICACIÓN DE POBLACION BENEFICIARIA , PLAN DE DIFUSION, CONVENIOS	
	OFERTA ACADEMICA		
	SOPORTE NACIONAL E INTERNACIONALIZACION		
	PROCESO DE APRENDIZAJE	DE APRENDER HACIENDO	
	IMPACTO SOCIAL	EDUCACION- EQUIDAD DE GENERO - SECTORES VULNERABLES	
	VINCULACION GUBERNAMENTAL	TRANSFERENCIA DEL PROYECTO A LA ENTIDAD MUNICIPAL	
PLAN DE ADMINISTRACION ESTRATEGIA DE LA INSTITUCION	PLAN DE INCORPORACION SISTEMA OPERATIVO DEL ESTADO EN LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL		LOGRADO
	PLAN DE ADECUACION DEL MODELO ESCUELA TALLER EN EL		LOGRADO

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

		MODELO ACADEMICO DEL ESTADO		
		PLAN DE SOSTENIBILIDAD		INICIO
ESTRUCTURA ACADEMICA	OFERTA ACADÉMICA	PROGRAMAS DE ESTUDIO	CARRERA TECNICA-CURSOS CORTOS-CHARLAS DE ESPECIALIZACION	LOGRADO
	PERFECCIONAMIENTO	PRACTICA PRE-PROFESIONAL	PRACTICA REAL-APRENDER HACIENDO	LOGRADO
	EXTENSION ACADEMICA	CULTURA	EVENTOS, WORKSHOP, EXPOSICIONES ITINERANTES, CONCURSOS	LOGRADO
	INVESTIGACION	INVESTIGACION INSTITUCIONAL	PROCESOS CONSTRUCTIVOS, CONVENIOS CON INSTITUCIONES PARA INVESTIGACION LABORATORIO	INICIO
	DOCENTE		GRADO ACADEMICO	TEORICO
EXPERIENCIA DOCENTE			TALLERES	

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

		EXPERIENCIA LABORAL		
	VINCULACION	RELACION DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO CON EL MERCADO	OFERTA UNICA A NIVEL TECNICO EN LA CIUDAD	LOGRADO
		INTERCAMBIO NACIONALES	RED NACIONAL PERU	INICIO
		INTERCAMBIO INTERNACIONALES	RED DE ESCUELAS TALLER DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE	INICIO
		RELACION DEL ESTUDIANTE CON EL SECTOR PRODUCTIVO	PLATAFORMA VIRTUAL, BANCO DE TRABAJO	PROCESO
INFRAESTRUCTURA	RECURSOS DIDACTICOS MATERIALES EQUIPO Y	EQUIPAMIENTO		PROCESO
		ESPACIOS ACADEMICOS		LOGRADO
		ESPACIOS SOCIALES	A TRAVES DE CONVENIO	PROCESO
		ESPACIOS DEPORTIVOS		NULO
		ESPACIOS PARA INVESTIGACION	A TRAVES DE CONVENIO	INICIO
		BIBLIOTECA		PROCESO
		IDIOMAS		PROCESO

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.4.2. Guía de entrevista Investigación INET. Casos de América Latina: Escuelas Taller de Colombia

- Caracterización de la propuesta formativa

Las escuelas taller están constituidas en Colombia desde hace 26 años. En un primer momento se iniciaron con el apoyo de la Agencia de Cooperación de España, desde hace 12 años es el Ministerio de Cultura quien se ha encargado de apoyar la formación. Consiste en una beca integral que se les da a los participantes. Son aprendices entre 15 y 30 años, y el objetivo es superar la vulnerabilidad. Ellos han sido víctimas del conflicto armado, jóvenes madres cabeza de familia, indígenas, afrodescendientes. En los últimos años ha habido una resolución para que no se les llame vulnerables.

- Cuales son las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo.

En este momento tienen un proceso de fortalecimiento institucional que busca formalizar y certificar cada escuela taller en procesos de calidad. Las escuelas son fundaciones independientes que tienen el apoyo del ministerio de cultura. Son 10 escuelas.

- ¿Cuáles son los resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral?

Hace cerca de dos años se realizó un estudio que indicaba que el 70 – 80% de los egresados estaban vinculados laboralmente.

- Seguimiento de la inclusión laboral de los participantes

El seguimiento tiene todavía dificultades metodológicas, hay escuelas que lo tienen y otras que no, por lo tanto, se está llevando a cabo un trabajo para poder mejorar las tareas de seguimiento en todas las escuelas.

- Principales dificultades y aprendizajes de la experiencia

Las principales dificultades tienen es no contar con recursos del sector privado para que acompañen en el proceso. A veces las sedes subutilizadas, se hace una sola jornada mientras que podrían realizarse hasta dos y tres jornadas, pero no contamos con recursos para entregarles a los estudiantes.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

La gran ventaja es que el nuevo gobierno ha reposicionado estos proyectos, el nuevo presidente ha visitado ya dos escuelas taller y se ha planteado extenderlas a más lugares de Colombia. Se ha tenido una visibilidad importante con este nuevo gobierno que todavía no se ha traducido a aportes concretos, que se esperan en el futuro.

La cooperación internacional colaboró en algunos temas. Los directivos de las escuelas tienen a veces dificultades de perfil. Algunos tienen conocimiento sobre oficios, pero no conocen de la cuestión administrativa, o al revés.

El problema que se plantea además es la formación concentrada sólo en el tema de oficios, cuando el mercado requiere otras potencialidades.

Otro tema es que en algunos momentos los estudiantes pueden tener interés por interés por otro tipo de formación (por la edad, por ejemplo), no todo el mundo aprende el mismo oficio. El producto de la formación es interesante en la medida de que no todo el mundo aprende ese mismo oficio. Por ejemplo, a cocinar comidas tradicionales, a hacer joyería momposina (filigrama), o la restauración arquitectónica que fue el origen inicial de la formación, los jóvenes aprenden carpintería, forja, entre otros.

Se realizan encuentros nacionales e internacionales. El encuentro nacional siguiente se realiza en el mes de octubre. Gentilmente invita a la escuela de oficios de la Universidad nacional de La Plata a participar.

Página para más datos:

La red latinoamericana de Escuelas Taller: redescuelastaller.com

La página de las escuelas taller de Colombia: programasescuelatallercolombia.com

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.4.3. Entrevista al Ex coordinador Celio Silva

Caso Fabrica Social - Brasil

- 1- Cuale son las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo.

La cuestión principal es la elección de un modelo metodológico que privilegie la educación profesional en sentido amplio, en vez de la cualificación en estricto sentido.

Es fundamental que el carácter formativo tenga una visión global, abordando asuntos y temáticas de formación que tengan en cuenta las habilidades básicas (un conjunto de conocimientos generales necesarios) y la efectividad de la formación técnica (como habilidad específica).

En tercer lugar, abordar un conjunto de contenidos denominados habilidades de gestión, donde se trabajan los saberes necesarios para la gestión de emprendimientos de negocios, sobre todo aquellos referentes a las cooperativas de trabajo, como así también formación para desarrollo de proyectos relacionados con economía solidaria.

Los contenidos de habilidades básicas existan definidos como estrategia formativa, un nivelamiento educacional que en el caso de Brasil ha sido fundamental y trabajar los contenidos relacionados a la informática, entendiendo que esos contenidos son absolutamente necesarios para los aprendizajes de habilidades específicas o habilidades técnicas.

Independientemente de si la profesional a ser trabajada tiene un carácter manual o intelectual, son contenidos abordados para todas las profesiones como condición general para el aprendizaje de cualquier habilidad técnica.

Inclusión social en el mundo de trabajo: Las profesiones en general están en un proceso de transformación muy rápido. De todas formas, existen algunas profesiones que requieren formación y que ya están disponibles en el mundo del trabajo sin profesionales habilitados para poder desempeñarlas. Por ejemplo, aquellas funciones de ocupaciones relacionadas con energías alternativas, por ejemplo, la energía solar, la formación de profesionales que tratan de instalación y manutención de energía fotovoltaica es una exigencia del mercado y con un crecimiento exponencial en el caso brasilero.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Por otro lado, la formación de habilidades de gestión busca construir una red de cooperativas pensadas para prestación de servicios relacionadas con las nuevas tecnologías que se están colocando en el mercado,

El programa Fabrica Social posibilita con el ofrecimiento de instalación, equipamiento y el acompañamiento temporario de las cooperativas creadas por algunos participantes de los cursos de educación profesional.

Esta estrategia permite que los participantes puedan estar en una especie de incubadora de negocios durante dos años, cuando ellos necesariamente se desvinculan para instalar sus propias iniciativas.

2- ¿Cuáles son los resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral?

Respecto de la vinculación formal de empleo, la experiencia de la fábrica social permitió a algunos de los participantes la creación de cooperativas de trabajo.

Un primer caso fue una cooperativa de instalación y mantenimiento de sistemas fotovoltaicos.

El segundo caso fueron cooperativas de confección de materiales deportivos y de vestuario. El tercer caso fue una cooperativa de construcción civil.

A la hora de egresar varios participantes del programa fueron atendidos por el banco social que es un banco comunitario de fomento a las iniciativas de economía solidaria. Principalmente incentivando emprendimientos de grupos familiares.

3- Seguimiento de la inclusión laboral de los participantes

La inclusión en el mundo del trabajo en el caso de la experiencia del distrito federal se realiza a través de un sistema de intermediación de mano de obra en un nacional de empleo.

4- Principales dificultades y aprendizajes de la experiencia

La principal dificultad enfrentada fue la falta de continuidad en el programa en función de cambios en la dirección política de gobierno.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

En este caso se priorizo por razones electorales la utilización de la fábrica social como plataforma electoral de un determinado candidato.

Como dificultad se resalta también la restricción de los institutos oficiales y reglamentarios que privilegian un carácter meritocrático de la educación y no reconoce las cualificaciones de personas que no cumplan los requisitos formales marcados por la secretaria de educación.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.4.4. Programa escuelas taller de la Agencia Española de Cooperación

Miguel del Mazo Salgado Técnico Coordinador Escuelas Taller

Dirección de Cooperación con América Latina y el Caribe AECID

Reflexiones compartidas por correo electrónico

Seguimiento de egresados

El seguimiento de la inserción laboral de los egresados de las escuelas taller del programa se realiza por las propias escuelas en cada uno de los países. Esto no es necesariamente ni malo ni bueno, es el hecho en sí. Bajo mi particular punto de vista, sería conveniente que el seguimiento fuera realizado por “alguien externo”, que podría ser, cuando menos, más imparcial y objetivo.

Quien suele tener un criterio fundado sobre las necesidades del mercado laboral local son, en primer lugar, los responsables políticos (que son concedores de las estrategias de desarrollo de su localidad o región) y/o las cámaras de comercio (que conocen las necesidades de mano de obra).

Como ejemplo, la escuela taller de Chiquitanía en Bolivia ha variado los oficios que impartía (de recuperación de patrimonio) al sector hotelería.

Estrategias para promover la inserción laboral de egresados

Las estrategias que se han puesto en marcha para aumentar la inserción laboral de los egresados;

Campañas de puertas abiertas, para que la sociedad en general y el empresariado en particular, publicitando la labor de la escuela.

Creación en el organigrama de la escuela de una oficina de apoyo al empleo (con funciones de bolsa de empleo, intermediación, etc.).

Promover viveros de empresas, para facilitar espacios/ herramientas, para los emprendedores, durante plazos de tiempo acotados.

En algunos casos, para la contratación de obra pública por parte de las instituciones correspondientes, se valora la cualificación de los operarios.

Contratación, de parte de los egresados, para ejecución de obras o servicios de la Cooperación Española.

La inserción laboral de los egresados de las escuelas taller no depende únicamente de la calidad de la formación. Hay otros factores como el grado de desarrollo y el momento del ciclo económico que atraviese la localidad en cuestión donde se ubica la escuela taller.

El programa Escuelas taller en el ámbito universitario

Aunque la información sobre las Universidades que han participado en las escuelas taller (se encuentra en la información de cada escuela), puedo adelantar que

FoNIETP Informe Final de Resultados UNLP

fundamentalmente han sido: la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla en México, la Universidad Federal de Bahía en Brasil y la Universidad Tomás Frías en Potosí Bolivia. En el caso de México, se trataba de la formación de mano de obra para la restauración del patrimonio tras el sismo de 1999. En el caso de Bahía, fue la recuperación del edificio que fue la primera facultad de Medicina del país.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.4.5. Guía de entrevista Investigación INET UNLP

Carlos Giordano. Presidencia UNLP

- 1- ¿Cuáles son las reflexiones estratégicas que la universidad pública merece hoy respecto de su función social?

Puedo referirme a la UNLP. No hay un sistema de educación superior al cual referir. No se construyeron herramientas que permitan hablar de “la universidad”. Hay un conjunto de rectores que acuerdan cuestiones, que discuten. Pero esas decisiones no necesariamente representan al conjunto del sistema. A los docentes, no docentes, estudiantes.

La UNLP tiene un desarrollo más complejo sobre sus funciones.

La UNLP tiene una discusión institucional sobre el conjunto de sus funciones. Es un caso líder. Producto de las decisiones que la gestión ha ido tomando.

Las funciones son ordenamientos burocráticos. En la realidad no suceden en ese orden, se experimentan síntesis. El aula no es solo enseñanza, el aula está conformada por el territorio, y así sucesivamente.

La inserción de la universidad en el territorio también es una síntesis. El tema es que luego la universidad lo recepciona, lo cuenta, lo organiza por partes. El informe de investigación, el proyecto de extensión, etc.

Los y las docentes hacen síntesis todo el tiempo. Aparecen tramas: la cultural, la política, la social. Y la educación es síntesis de esas tramas.

La UNLP fue reconociendo esas funciones, y esas reflexiones fueron asumidas por los sujetos.

Las personas dialogan desde saberes y prácticas. También las autoridades y los documentos dan cuenta de esta construcción.

Se gestiona en función de aquellos que históricamente se fue construyendo. Los planes estratégicos son acumulaciones institucionales ejemplo de esta construcción.

En este esquema políticas sociales y EO son centrales, son expresiones de este proceso de acumulación. Evidencian que la UNLP reconoce diferentes necesidades que surgen.

Se acerca un período de redefinición de las funciones. Las condiciones lo demandan, aunque todavía desde estructuras rígidas.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

¿Cómo da cuenta conceptualmente de sí misma la UNLP? ¿Cuál es su modelo? ¿Somos capaces de redefinir sus funciones?

Hay una idea de universidad, profunda, que se basa en la excelencia académica. Hay un sustrato cultural que no tiene sólo que ver con las generaciones más antiguas. Es estatuto está bien, pero hay que enriquecerlo. La principal cuestión es que aparecieron nuevas personas.

2- ¿Que implicancias tiene el concepto de educación formal alternativa?

Es producto del reconocimiento de una realidad con nuevas necesidades. Antes se podía tener sólo educación formal, la tradicional.

Siempre se buscan alternativas formativas. Porque las necesidades de educación son diferentes y cambian.

Aparece porque aparecen nuevos sujetos con necesidades no “adosables” a las existentes. No podían organizarse en un tipo más de propuesta dentro de la tipología de educación formal (Una carrera, una facultad). Es un nuevo tipo. Esos sujetos entraron primero por la ventana, de forma superficial y luego hubo personas de la universidad que luego los fueron a buscar. También porque las jurisdicciones no daban respuesta a esas necesidades.

Cuando el tejido social se descompone, los problemas sociales, de empleo, económicos se complejizan, estas personas están cada vez más “fuera”, tienen cada vez menos espacios de realización, no encuentran respuestas. Entonces la universidad “va a su encuentro”.

3- ¿Cómo se ven interpeladas las funciones de enseñanza, investigación y extensión en este contexto?

En parte ya me refería a esto. La realidad cambia, se complejiza, no existe el ejercicio “puro” “separado” de las funciones entre sí”, aunque las estructuras, las formas, la gestión las identifique de forma separada.

Hay un impacto, un cambio sobre las funciones. Los docentes ya no son sólo aquellos que están en el aula.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Pero los planes de estudio no cambiaron. Hay una tensión, que también tiene que ver con la tensión por los recursos. Por supuesto hay que seguir enseñando los contenidos, en investigación hay jerarquías desiguales entre las tradicionales y las alternativas.

4- ¿Cuál te parece que sea el modo de trabajar la EFA desde los diferentes espacios institucionales de UNLP?

Hay un trabajo de instalación de EFA, de difusión, de producción de experiencias pilotos. No es sólo producir EFA, sino la trama que la contiene. Los puentes, los diálogos con las demás expresiones de la universidad, las tradicionales.

También es una discusión por la hegemonía, en una institución donde el saber ha sido fundador. La EFA discute al saber y no siempre será de forma amable.

Centralmente no se está discutiendo por recursos en este momento, sino la presencia de nuevas personas que traen necesidades diferentes, que no son resueltas en otros ámbitos y que la universidad decide tener en cuenta, asumir.

Esta alternativa no implica una decisión disciplinar, ni con parámetros estáticos. EFA no es sinónimo de oficios. Todos los oficios son EFA, pero EFA es más que formación en oficios en relación a la crisis de derechos.

EFA está en constitución, y no sabemos si seguirá siendo una propuesta secundaria o quizás algún día sea la estrategia central de enseñanza.

Los sujetos expresados, interpelados por EFA enriquecen al sistema, porque cuestiona las jerarquías. Enriquece a todo el sistema educativo.

El hecho de que la formación en oficios se encuentre como propuesta formativa en la universidad, le otorga la responsabilidad de abordar el pensamiento crítico. La UNLP no puede pensarse como oferta asistencialista.

Seguramente los temas abordados cambien, porque es muy probable que haya necesidades que todavía no hayan sido reconocidas. ¿Porque una persona que hoy tiene problemas para ser reconocido por el sistema tiene que pensarse sólo como albañil? La EFA no es sólo una respuesta a los pobres.

La EFA distingue materialmente el derecho que no estaba planteado de forma integral. Reconoce a los sujetos de forma integral, con derecho pleno dentro de la universidad.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Esto es una decisión política. Los recursos deben ir en relación a esa decisión basada en una concepción política y social educativa.

EFA tiene que constituirse como un sistema que atraviese todo el sistema educativo. De hecho, en otros niveles han aparecido propuestas que son EFA. Los CAJ, patios abiertos, etc., son EFA. Son respuestas alternativas del sistema a necesidades que empiezan a reconocerse, y que no pueden abordarse desde las estructuras formales conocidas.

En el nivel inicial, las EFA son constitutivas de la propuesta. No tanto en el nivel primario, que es el más estructurado.

La diferencia entre las EFA y la educación no formal es que en la primera hay normas, y quien dialoga con la necesidad son instituciones.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.4.6. Escuela Universitaria de oficios UNLP. Entrevista al director Sergio Serrichio

Guía de entrevista Investigación INET UNLP

1. ¿Cuáles son las reflexiones estratégicas que la universidad pública merece hoy respecto de su función social?

Considero que desde ya más de 8 años la UNLP ha elegido distintas estrategias que la han posicionado como una universidad inclusiva y acá es donde debemos reflexionar que llamo *“inclusiva”*. En principio se hablaba de Universidad de puertas abiertas facilitando la accesibilidad a la misma pero luego se comprobó que eso no alcanzaba y se decidió ir a buscar a aquellos que nunca llegarían; y acá la ecuación se complejiza ya que se empieza a discutir con la academia tradicional cual es el rol de la Universidad y cuál sería el límite de esa inclusión. Es importante remarcar que el contexto nacional fue un canal propicio para poder cumplir ese objetivo, un estado presente, un sistema de incentivos al estudio y a la formación para el trabajo más la recomposición del tejido social hizo que muchas personas encontraran en la UNLP un espacio *“amigable”* donde poder buscar y encontrar capacitaciones de calidad que le permitieron mejorar su condición de empleabilidad. El Consejo Social, la Prosecretaría de Políticas Sociales, se convirtieron en facilitadores y articuladores con el territorio del Gran la Plata y hoy son la cara visible y la puerta de acceso a la UNLP de un gran número de organizaciones sociales y una población que ve en la Universidad una posibilidad real. La actualidad marca un Estado en retirada, y la UNLP sigue apostando a la inclusión.

2. ¿Qué implicancias tiene el concepto de educación formal alternativa?

Durante mucho tiempo se denominó a la Formación Profesional como No formal; en algunos espacios aún se la denomina así. Considero que la formación profesional o formación para el trabajo es formal porque esta sistematizada, sigue parámetros preestablecidos y responde a marcos de referencia sobre las capacidades y habilidades del saber hacer. Lo de alternativa responde a generar trayectos de formación por fuera de las carreras de grado y a las metodologías tradicionales.

Creo que este concepto viene a jerarquizar la Formación Profesional ya que al establecerse como prioridad dentro de la UNLP es empezar a darle visibilidad y derechos a aquellos que fuimos a buscar.

3. ¿Cómo se ven interpeladas las funciones de enseñanza, investigación y extensión en este contexto?

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

El desafío es muy interesante, es ahora donde la UNLP debe reinterpretar aquellos tres pilares originales que fueron pensados para otro modelo de universidad. Se debe entender que la EFA no es una formación de menor calidad o educación para pobres. Es momento de integrar esas funciones y pensarlas para este contexto, esta Universidad. Hay que desarrollar e implementar nuevas metodologías con objetivos claros. Nuevos trayectos formativos pensando en un mercado laboral volátil y cambiante, es ahí donde deben integrarse para potenciar la propuesta.

4. ¿Cuál te parece que sea el modo de trabajar la EFA desde los diferentes espacios institucionales de UNLP?

La EFA ha llegado a la UNLP para quedarse, esto sin dudas generara tensiones como cada vez que un nuevo concepto o idea empieza a desarrollarse. Hace 10 años había que convencer a mucha gente para que las universidades formen en oficios, esta discusión ya está saldada y hoy más de 20 universidades de todo el país que forman en oficios lo demuestran. La Escuela de Oficios de la UNLP y su crecimiento exponencial demuestran que existe una población necesitada de otro tipo de formación.

Ahora bien, ¿están los actores de la UNLP en condiciones de aceptar a al EFA como una nueva forma de educación?

Si la idea es ir a buscar a los que no llegan debemos darles lo que vienen a buscar que seguramente es distinto a los que la UNLP les brindaba. Está claro que hoy es una línea muy clara de la UNLP donde su presidente es un propulsor y gran defensor.

5. ¿Cuáles son los principales desafíos que la EUO UNLP visualiza y las estrategias puestas en marcha para abordarlas?

Sin lugar a dudas el desafío es poder definir entre toda la oferta formativa de la UNLP el alcance de la EFA. Creo que no puede ser alcanzada por las propuestas aranceladas Un campo muy fértil de la EFA son los oficios, de calidad con una impronta muy fuerte de mercado; debe responder a trayectos de formativos donde los conocimientos sean de complejidad creciente. Está claro que el debate que se viene es muy importante y enriquecedor, ojalá los actores que lo llevemos adelante estemos a la altura de la circunstancia.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.4.7. Guía de entrevista Investigación INET – casos de América Latina

Laura Mas - UNCUYO

- 1- Cuales son las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo.

Una de las estrategias principales puestas en marcha ha sido la vinculación con todas las unidades académicas de la universidad que tuvieran alguna relación con la formación profesional propuesta. A partir de la secretaría académica nos vinculamos proponiendo que ellos participaran ofreciendo lo que consideraran más importante como formación desde el punto de vista de las especialidades que tienen las unidades académicas, que tuviera salida laboral, para dar cursos cortos que ayudara a la gente a conseguir trabajo.

En un segundo momento realizamos también una convocatoria a docentes de las diferentes unidades académicas para que pudieran dictar estos cursos.

Luego también coordinamos con otras áreas, secretarías de la universidad que tuvieran vinculación con el territorio provincial y el área productiva de la provincia. De esta forma fuimos determinando temas de capacitación prioritarios según los sectores y las áreas de producción.

Este dialogo social que empezamos a establecer con áreas específicas de la producción, con representantes de sindicatos, de empresas y nos permitió escuchar las demandas específicas sobre que personas calificadas necesitaban y que tipo de formación se requería en cada una de las áreas. Y así, en función de esos requerimientos establecer acuerdos sobre cursos específicos.

A partir de eso comenzamos a establecer acuerdos con las empresas y sindicatos. Así fue como ATE nos pidió que dictáramos un curso sobre cuidado de personas.

Las áreas vitivinícolas, las empresas, que querían que hiciéramos capacitación no solo a sus empleados sino también tener para la mano de obra de otras empresas.

Algunas empresas a partir de nuestro contacto han ido ofreciendo establecer convenios para que pudiésemos dictar cursos y ellos descargar impuestos a través del ejercicio de la responsabilidad social empresarial. Con estos recursos pudimos hacernos cargo de honorarios docentes, materiales, etc.

- 2- ¿Cuáles son los resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral?

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

A partir de las encuestas que realizamos al finalizar los cursos, que son completadas por los y las estudiantes sabemos que ellos consideran que es una gran y a veces única posibilidad de acceder a un trabajo calificado. Acceder a un curso gratuito en la universidad es algo que ellos creían que no iban a tener nunca. Ellos pensaban que las puertas de la universidad estaban cerradas para ellos, lo consideran una gran oportunidad para su futuro laboral.

Esta apertura de la universidad genera muchas expectativas en las personas, de poder salir de la situación en la que se encuentra y tener otra perspectiva de futuro.

Los inscriptos de la escuela son muchos, al abrir las inscripciones este año en tres días tuvimos 2300 personas inscriptas para 6 cursos que ofrecemos (se seleccionan participantes)

Por otro lado, gran parte de estos cursos se hacen en coordinación con el ministerio de trabajo, por lo tanto, muchos participantes ya están bajo programa del ministerio, muchos de ellos son personas derivadas de las oficinas de empleo municipales. Con este curso cumplen con la tarea que se les exige de capacitación.

Por lo tanto, la cuestión de inclusión laboral se gestión a partir de las posibilidades de la escuela con los docentes que vinculan a las personas con diferentes lugares de trabajo, pero también lo hacen desde las oficinas de empleo.

Con los cursos de cuidadores de personas y turismo, los docentes han sido los mediadores entre las personas y las empresas donde han hecho sus prácticas profesionalizantes. Los docentes conocen a las personas, su perfil, y pueden hacer muy bien la mediación con las empresas.

Luego también contactamos con sindicatos y obras sociales que están vinculados a las capacitaciones, en relación al tema cuidado de personas nos han pedido que seamos nosotros quienes elaboremos los listados de las personas que ya han terminado los cursos de cuidado de personas.

3- Seguimiento de la inclusión laboral de los participantes

Tenemos una escasez de recursos humanos en nuestro centro de formación para realizar el seguimiento. Por eso lo hacemos a través de los docentes, que nos van avisando cuanta gente de quienes han terminado los cursos consiguieron trabajo.

Esto lo tomamos como debilidad nuestra, sabemos que tenemos que generar este espacio, que es necesario para nosotros como gestión y para las personas que necesitan

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

un acompañamiento para finalmente encontrar trabajo, que es el objetivo de estos cursos.

Como ejemplo de esto tenemos también los oficios ligados al sector turístico. Hemos conseguido lugares de práctica en hoteles importantes de nuestra provincia. Los hoteleros nos piden los datos de las personas que hacen los cursos, para trabajar.

4- Principales dificultades y aprendizajes de la experiencia

Dentro de las dificultades principales encontramos el tema del financiamiento genuino, que la universidad tenga los recursos necesarios para realizar este tipo de formación.

Cuando las universidades no destinan los recursos necesarios se hace muy difícil dar respuesta a la cantidad de personas que demandan este tipo de formación, que son cada vez más.

La otra dificultad importante es no tener un equipo estable de trabajo. Durante mucho tiempo ha sido un trabajo casi unipersonal, coordinando con las unidades académicas, con diferentes sectores, tratando de llevar a delante una tarea que requiere de mucho esfuerzo y personal. Hace falta un equipo de trabajo para llevar adelante y distribuir las tareas y áreas que un centro de formación en oficios implica.

En tercer lugar, no hemos contado con un lugar un espacio físico propio para el dictado de las capacitaciones, Tenemos sólo una oficina donde trabajamos todas las personas que trabajamos en esto.

Dar importancia a la formación en oficios también implica asignar un lugar, recursos, etc.

Otra dificultad es atender a la cantidad de personas que se presentan. No hemos podido coordinar con las áreas provinciales que dan estos cursos, las áreas de formación profesional o capacitación para el trabajo.

En cuanto a los aprendizajes, es muy importante el hecho de que los y las egresadas de la universidad pública deberían tener una responsabilidad con la sociedad.

Ser docentes en este tipo de cursos puede ser una forma de devolver a las personas que no ha tenido la misma oportunidad de ellos tuvieron. Debieras ser prácticas sociales obligatorias.

Otra dificultad que se presenta es la cantidad de personas que se inscriben, porque son cursos gratuitos cortos y lo toman como espacio de recreación, como una forma de

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

entretenerse. Filtrar, determinar quienes necesitan realmente la formación para trabajar concretamente no es una tarea fácil. Esta es una herramienta que básicamente debe ser útil para insertarse en el mundo del trabajo. No podemos, no tenemos los recursos necesarios para cubrir necesidades de recreación o tiempo libre.

Un aprendizaje también es reconocer que como universidad pública tenemos la responsabilidad de dar respuesta a las personas que no pudieron acceder antes, de incluirlos socialmente. Dar estas capacitaciones con un mayor apoyo de las políticas públicas nacionales y provinciales daríamos la posibilidad de mejorar la igualdad social.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.4.8 Guía de entrevista Investigación INET – casos de América Latina

Andrés Harispe - Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional del centro de la Provincia de Buenos Aires:

1- Cuales son las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo.

Principalmente nos fundamos en un sondeo de las principales actividades económicas de la ciudad y algunas actividades que vemos pueden tener inserción laboral más allá de lo que es el perfil productivo de la ciudad. Obviamente teniendo en cuenta las capacidades de la Universidad Barrial. Con esos datos se arma una oferta formativa.

Por ejemplo, tenemos un equipo informático nuevo, por lo tanto, estamos dando cursos de informática (diseño en construcciones, manejo de torno con control numérico). Luego la capacitación en gastronomía direccionada al sector turismo, el sector de construcción que más allá de la crisis tiene una demanda medianamente estable. Tenemos permanente conversaciones con gremios y organizaciones empresarias. No hay asociaciones ni mesas empresariales fuertes. Tenemos especial experiencia con el gremio no docentes de la universidad, con Smata, con SUTEBA. Hemos ido construyendo un camino de trabajo conjunto.

2- ¿Cuáles son los resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral?

Se avanzó mucho, la experiencia surge como club recuperado. Se realizan actividades culturales, recreativas, deportivas. No es sólo un centro de formación en oficios. Se multiplicó la oferta, se segmentó por sector de actividad. Construcciones, indumentaria, informática, automotriz. Esto se complementa con capacitaciones en el tema “emprendedurismo” para lograr que las personas construyan una independencia del empleador, que puedan visualizar con su oficio una salida laboral propia, competencias para la elaboración del curriculum, como armar su propio emprendimiento, calcular costos...

En este marco hay logros muy importantes. Una experiencia con el ministerio de trabajo (ahora frenada) que permitió construir dos aulas, un taller para la parte de mecánica.

Hemos generado dos líneas de financiamiento para fortalecimiento sectorial en el área automotriz (ya ejecutada) y gastronómica que todavía no salió, pero esperamos que salga en algún momento.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Hemos tenido convenio con ADMIRA para hacer capacitación con empresas. Hemos tenido convenio con el ejército para hacer capacitación en oficios a los soldados voluntarios.

3- Seguimiento de la inclusión laboral de los participantes

Es complicado. Hicimos un sistema de información, ahora incorporamos el SIU guaraní a oficios. Estamos haciendo un relevamiento, pero tenemos el problema de escasez de recursos humanos para realizar seguimiento. De todas formas, se hacen algunos estudios sobre impacto y reincidencia en la participación, indagamos sobre la relevancia de la capacitación en la historia personal.

4- Principales dificultades y aprendizajes de la experiencia

Trabajar en conjunto con otras instituciones. Hemos tenido experiencias, pero el 90% del esfuerzo es desde la universidad. Falta el compromiso de otras instituciones para lograr mejores resultados.

Por otro lado, las limitaciones presupuestarias y edilicias, bajos salarios a docentes. Cuestiones que al no estar contempladas dentro del estatuto de la universidad son difíciles de abordar o solucionar.

Los cursos son gratuitos y financiados por el rectorado.

También hacen falta datos reales sobre las necesidades reales de capacitación laboral. Las empresas te dan datos sobre necesidades puntuales para reemplazar mano de obra calificada por otra que haga un trabajo menos calificado y más específico y pagarle menos dinero. Por ejemplo, el caso de los contadores que te piden que hagas capacitación en tenedor de libros que nos pondría en una disputa que no nos interesa que es competir con los propios profesionales que forma la universidad.

Aprendizajes muchos, poder trabajar en red. La creación de la red nos permite poder comparar el trabajo y la realidad laboral de los diferentes lugares, igual que las dificultades, la población a la cual nos dirigimos es similar. Hemos aprendido mucho a partir de la formación de la red. Cada día tenemos un conocimiento mayor sobre la formación laboral y las características de nuestra ciudad, para mejorar año tras año la oferta que brindamos.

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

7.5 Anexo 5: Respuestas al cuestionario enviado a las escuelas de oficios de universidades de Argentina

- 1- Nombre y dependencia institucional de la oferta formativa en la que usted se desempeña

Director de Cultura y Escuela de Oficios, Rectorado

Secretario Académico, Universidad Provincial de Oficios Eva Perón

Secretaria de Extensión, Secretaria de Extensión Universidad Nacional de San Juan

Director de la Escuela Universitaria de Oficios de la Universidad Nacional de La Plata

- 2- Antigüedad de la oferta formativa

3 experiencias tienen entre 1 y 5 años

1 experiencia tiene entre 6 y 10 años

- 3- Tamaño del equipo que conforma la oferta formativa 4 respuestas

2 experiencias tienen hasta 5 integrantes.

2 experiencias tienen más de 30 integrantes.

- 4- Tamaño de población participante durante 2017 4 respuestas

2 experiencias entre 150 y 400 personas

1 experiencia entre 400 y 1000 personas

1 experiencia más de 1000 personas

- 5- Cantidad de cursos ofertados por año 4 respuestas

3 experiencias entre 10 y 30 cursos

1 experiencia entre 30 y 60 cursos

- 6- Títulos de los cursos que se dictan

Construcción en Seco, Reparación de AA, Instalación Eléctrica Domiciliaria, Reparación de PC

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Técnico Soldador Avanzado, Técnico Electricista Avanzado, Técnico Mecánico de Motos Avanzados, Técnico Mecánico Integral Avanzado, Técnico en Obras de Albañilería Avanzado, Técnico Instalador Sanitario y Gasista Avanzado, Carpintería Metálica en Aluminio, Confeccionista a Medida, Especialización en Diseño de Moda, Especialización en Confección de Uniformes, Instalador y Reparador de Equipos de Aire Acondicionado, Armador y Montador de paneles y cielorrasos de placas de roca de yeso

Cursos de extensión

7- Presupuesto utilizado por la oferta formativa

2 experiencias entre entre 100 y 300 mil pesos

2 experiencias más de 600 mil pesos

8- ¿Cuáles son las estrategias de gestión puestas en marcha para abordar la calidad de la oferta formativa y la vinculación con el mundo del trabajo?

Reunión con los sectores productivos de la zona y con los referentes de los barrios.

Consultas y convenios con sectores socio productivos, instituciones y ministerios, relevamiento de calidad educativa a alumnos, de desempeño docente, evaluaciones externas INTI.

En algunos casos concursos de talleristas, la realidad social que emerge de pedidos de la comunidad

La EUO es un dispositivo de formación diseñado e implementado a partir de un dialogo permanente con actores del territorio, que vincula los saberes y trayectorias de sujetos que habitan los barrios con los que se trabaja en forma cotidiana a través de los Centros Comunitarios de Extensión Universitaria, y organizaciones sociales vinculadas al Consejo Social. Pero también la propuesta se nutre del dialogo permanente con actores responsables en el diseño e implementación de la política pública que se encuentran vinculados a los programas de empleo y diferentes políticas sociales a nivel nacional que funcionan como rectores de las prioridades sectoriales y gubernamentales.

9- ¿Cuáles son los principales resultados alcanzados en términos de aprendizajes, inclusión social y laboral?

Logramos mano de obra calificada y perfeccionamiento en el buen arte de construir. Llevamos la universidad a los barrios. Salida laboral

FONIETP Informe Final de Resultados UNLP

Guía de Profesionales UPrO donde se publican los servicios de los alumnos egresados, prácticas profesionalizantes, Planes la Upro en tu Barrio, la Upro en tu Escuela, donde los alumnos realizan diversas tareas de mantenimiento, reparación.

No está dimensionado.

El resultado alcanzado es muy satisfactorio desde la inclusión social y muy bueno desde lo técnico. En cuanto a la inclusión laboral el último registro nos muestra que el 44% de nuestros egresados mejoraron su condición de empleabilidad.

10- ¿Tienen seguimiento de la inclusión laboral de los / las participantes?4 respuestas

Estamos armando una bolsa de trabajo con los participantes de la escuela de oficios y poder articularla con los sectores productivos de la zona de influencia.

Aún no, está previsto para fin de año con la implementación del SIU GUARANI.

Si, desde 2016 tenemos un equipo de vinculación laboral.

11- ¿Cuáles son las principales dificultades y aprendizajes de la experiencia?4 respuestas

La principal dificultad es la presupuestaria que nos dificulta poder armar un equipo técnico permanente. Como un aspecto positivo de la experiencia fue trabajar con el sector productivo que nos permitió relevar necesidad para mejorar nuestra oferta con una salida efectiva

Los conocimientos previos de la población estudiantil, la brecha entre la cantidad de alumnos que se inscriben, vienen a la Universidad y dejan la Nivelación.

Presupuesto mayor dificultad, se intenta mostrar que la universidad es más que esas formaciones académicas de grado y pos

El principal escollo ha sido la inserción en el mundo laboral formal fundamentalmente porque los graduados demuestran buena capacidad técnica del oficio elegido, pero se encuentran con dificultades en el momento de encarar una entrevista laboral o les cuesta abandonar su zona de confort "changas".