



Informes de resultados

Encuesta CAP

Diciembre 2021

Consultores:

CHITARRONI, Horacio

WERMUS, Naomi

Índice

1. Introducción	3
2. Abordaje metodológico	3
3. Resultados	4
a. Perfil de los encuestados	5
b. Conocimiento	9
c. Actitudes	14
d. Practicas	22
4. Recomendaciones	23

1. Introducción

El Proyecto NOEMI¹ se inspira en las y los adolescentes y jóvenes de 16 a 24 años que buscan oportunidades para su inclusión educativa y una mejor preparación para el mundo del trabajo. Su objetivo es aportar a la mejora de las políticas públicas relacionadas con la formación e inserción laboral de adolescentes y jóvenes.

Entre 2017 y 2019 se diseñó un modelo de prácticas educativas en el lugar de trabajo para adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad. El modelo incluyó estrategias de acceso a la educación para los adolescentes que habían abandonado la escuela o que estaban en riesgo de hacerlo, el desarrollo de habilidades socioemocionales tanto en las escuelas como en los lugares de trabajo y en los barrios, y una metodología para que las empresas e instituciones lo utilicen en las prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo. Desde octubre de 2019, hasta julio de 2021, el Proyecto NOEMI implementó la Fase Piloto. En esa oportunidad, el Proyecto ganó una tercera extensión posibilitando la incorporación del componente de orientación vocacional, intermediación, inserción y acompañamiento laboral. Estas estrategias se desarrollaron en el marco de la articulación de actores locales que garantizarán su sostenibilidad.

Con el fin de reunir información que permita dimensionar los conocimientos, actitudes y prácticas de los principales actores con los que el proyecto NOEMÍ realiza acciones se diseñó una encuesta destinada a la medición de Conocimientos Actitudes y Prácticas (CAP) por parte de los actores involucrados en el Proyecto.

Este relevamiento tuvo como propósito recabar información sobre la inserción educativa y laboral de los jóvenes, las prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo, su funcionamiento y su vinculación con el mundo laboral. Así como establecer una línea de base con la finalidad de poder evaluar, en una instancia posterior, los resultados de las acciones llevadas a cabo por el programa y optimizar las mismas.

2. Abordaje metodológico

Se diseñaron dos cuestionarios en formato digital² para medir las CAP entre los diferentes actores que participan o están por participar del proyecto como instituciones educativas, empresas o instituciones oferentes, oficinas de empleo, organismos públicos de gobierno u organizaciones de

¹ El proyecto NOEMÍ es una iniciativa financiada por el Ministerio de Trabajo de Estados Unidos (USDOL por sus siglas en inglés). Dicha iniciativa es coordinada en Argentina por el Centro de Desarrollo y Autogestión (DyA).

² Se elaboraron con Google Form.

la sociedad civil, así como los jóvenes que realizan sus prácticas en los dos últimos años de la educación técnica. En el anexo I se incluyen ambos instrumentos.

En el caso del cuestionario destinado a los actores, se incluyeron, además de datos de identificación básicos, preguntas, la mayor parte de ellas con alternativas de respuesta cerradas, referidas a un conjunto de temáticas vinculadas al programa, a las trayectorias juveniles, a la educación técnica, a las opiniones y actitudes sobre las prácticas profesionalizantes y las normativas que las regulan. Asimismo, referidas a programas y políticas de empleo juvenil y a las dificultades de inserción laboral que enfrentan los jóvenes.

Adicionalmente se elaboró un cuestionario para jóvenes que participaron o participan del proyecto. También se contempló información básica de identificación de los respondientes, del establecimiento escolar al que asisten, de su trayectoria educativa y de sus expectativas y aspiraciones a futuro, luego del egreso del nivel medio. Asimismo, referidas a su situación conyugal. También indaga el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales y sobre la situación de empleo actual y expectativas laborales a futuro. Al igual que el cuestionario de actores, el destinado a los jóvenes indaga opiniones y actitudes sobre las prácticas profesionalizantes y el conocimiento acerca de las mismas y la normativa que las regula. Asimismo, se incluyen preguntas sobre el conocimiento de las oficinas de empleo y de las posibilidades de ocupación existentes en el mercado de trabajo local.

El cuestionario de jóvenes no ha sido aún aplicado en campo. En este informe encontraremos los resultados de las respuestas brindadas por los actores.

3. Resultados

La recolección de respuesta se desarrolló entre el 26 de octubre y el 30 de noviembre de 2021. El cuestionario se compartió digitalmente por envíos por correo electrónico a los diferentes actores que participan en el proyecto. Adicionalmente estos contactos fueron reforzados por acciones del personal de DyA vía telefónica o mensajería de WhatsApp. En algunos casos se realizó la encuesta a través de un encuestador telefónico.

Se obtuvieron un total de **28 encuestas completas** durante el periodo mencionado. Asimismo, el cuestionario queda abierto para que puedan ir incorporándose nuevas respuestas de actores que sean sensibilizados para responder esta encuesta, como también para futuros actores que se incorporen al proyecto.

El patrón de respuestas obtenido muestra un marcado sesgo hacia las instituciones educativas, naturalmente intervinientes en el proceso de las prácticas profesionalizantes por ser parte encargada de gestionarlas, a la vez que comprometidas y sensibilizadas hacia las problemáticas juveniles.

Debemos advertir que ello, configura un obstáculo para poder apreciar impactos del programa, puesto que cierto grado de involucramiento con la temática puede suponerse que ya preexiste en estos actores, de suerte que podría producir alguna contaminación en los efectos atribuibles.

Asimismo, el escaso número de respuestas totales impide un tratamiento propiamente cuantitativo de la información y no hace posible el empleo de herramientas estadísticas aptas para poner de manifiesto la significación de eventuales diferencias observables entre subconjuntos de casos. Este tipo de instrumentos, no paramétricos, son también aptos para el testeo longitudinal de diferencias entre mediciones de línea de base y mediciones posteriores (t_0 y t_1); y si bien no requieren de muestras aleatorias sí demandan, en cambio, un número mínimo de casos³ para su aplicación.

Es preciso enfatizar que estamos frente a un conjunto de respuestas que no puede ser considerado como una muestra representativa de ningún universo. Por ello, los análisis –muchos de los cuales aluden a proporciones o porcentajes del total– deben tomarse apenas como **indicativos de tendencias**.

a. Perfil de los encuestados

Del total de encuestas recibidas, se obtuvieron 22 respuestas (que representan más de tres cuartas partes del total) correspondientes a instituciones educativas. Los respondientes desempeñan en ellas diferentes cargos y funciones: con una mayoría de docentes (7 casos) y directivos (7 casos), que se completan con asesores y otras funciones técnico/pedagógicas.

Le siguen tres miembros de oficinas de empleo más un funcionario del área (subsecretario del gobierno local). Y los eventuales oferentes solamente están representados por un respondiente, proveniente de una empresa privada. Mientras que el restante pertenece a una Asociación civil vinculada al Proyecto Noemí.

Grafico 1. Distribución de respondientes según tipo de actor

³ La prueba estadística de la U de Mann-Whitney (también llamada de Mann-Whitney-Wilcoxon, prueba de suma de rangos Wilcoxon, o prueba de Wilcoxon-Mann-Whitney) es una prueba no paramétrica aplicada a dos muestras independientes. Es la versión no paramétrica de la habitual prueba t de Student.



Cuadro 1. Cantidad de casos con respuesta según tipo de actor y cargo que ocupa en el organismo u organización.

Actores	Puesto o cargo que ocupa	Casos
Asociación civil	Promotor educativo	1
Empresa privada	CEO, socia fundadora y gerente	1
Institución educativa	Administrativo-Pedagógico	1
	Asesor Pedagógico	3
	Director	4
	Docente	7
	Equipo técnico pedagógico	2
	Promotor Socioeducativo	1
	Rector	1
	Regente de Cultura Técnica a cargo de la Dirección	1
	Técnico	1
	Vicedirector	1
Oficina de empleo	Administrativo	1
	Coordinador de orientación laboral	1
	Director	1
	Subsecretario de Empleo	1
Total		28

El perfil demográfico y educativo de los respondientes da cuenta de un grupo con mayoría masculina (64%), de distintos tramos etarios, cubriendo un rango que va desde los 32 hasta los 72 años (el promedio de edad es 47 años). En cuanto al nivel educativo, los encuestados cuentan con una alta proporción de formación superior (el 86% completó sus estudios terciarios o universitarios). Esto último resulta esperable, tratándose en casi 80% de directivos, docentes, y asesores de instituciones educativas. La mayoría masculina también resulta explicable –aun en el ámbito educativo, donde en términos generales prevalecen fuertemente las mujeres– dada la especialidad técnica de los

establecimientos. Y, asimismo, que en los cargos jerárquicos suele existir un sesgo de género en favor de los varones.

Grafico 2. Distribución de respondentes según sexo y tramos de edad



Grafico 3. Distribución de respondentes según nivel educativo alcanzado



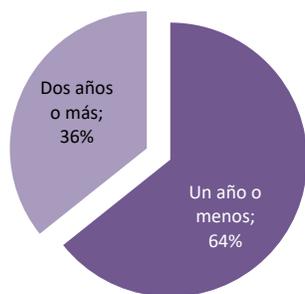
En relación al tiempo que llevan vinculados al proyecto observamos que en dos tercios de los casos (18 casos) ese término es de un año o menos. Mientras que en algo menos de 40% (10 casos) la permanencia de la relación con el proyecto Noemí es de dos o más años (gráfico 4).

Mientras que la Asociación Civil (una entidad patrocinante del proyecto) y la única empresa privada aparecen como los actores de más larga relación, las de vínculo más reciente son principalmente instituciones escolares un total de 14) y cuatro organismos de empleo, de las cuales aun no comenzó a participar del mismo.

Cuadro 2. Cantidad de respondentes según tipo de actor por vínculo temporal con el Proyecto

Año inicial de vinculación al proyecto Noemí	Actores				Total
	Asociación Civil	Empresa Privada	Institución educativa (Escuelas, Ministerio de educación, Direcciones técnicas)	Oficina de empleo / Secretaría o Subsecretaría de empleo	
2017	1	1	1	0	3
2018	0	0	5	0	5
2019	0	0	2	0	2
2020	0	0	9	0	9
2021	0	0	5	3	8
Aún no comenzó	0	0	0	1	1
Total	1	1	22	4	28

Grafico 4. Distribución de respondentes según vínculo temporal con el Proyecto



b. Conocimiento

A continuación, se presentan algunos resultados que dan cuenta del conocimiento o grado de información de los actores respondentes acerca de las problemáticas vinculadas a las trayectorias juveniles, principalmente en los aspectos relacionados con la educación media y la inserción laboral.

Conocimiento sobre las trayectorias laborales y educativas de los adolescentes y jóvenes

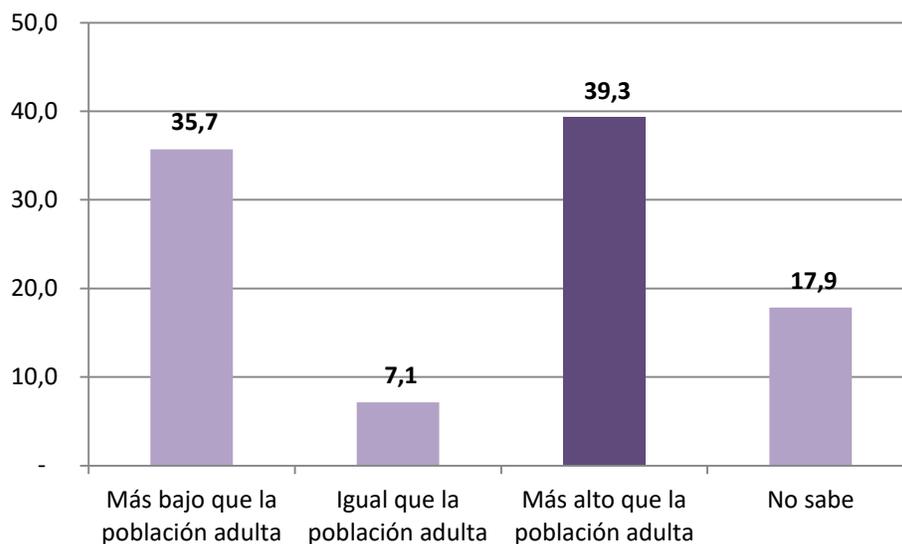
Para dar cuenta del conocimiento de los actores sobre las trayectorias laborales y educativas se elaboraron un conjunto de preguntas que permitieran convertirse en indicativos del grado de comprensión del fenómeno en su conjunto, es decir desde una mirada agregada que otorga un marco de referencia de la problemática abordada.

En consecuencia, se consultó a los respondientes acerca de:

- ¿Cuál es el nivel de desocupación de los jóvenes respecto a la población adulta?
- ¿Cuál es el nivel de desocupación de los jóvenes según género?
- ¿Existen diferencias en la terminalidad educativa de los jóvenes según género?

En lo atinente al grado en que la desocupación afecta a los jóvenes en comparación con los adultos, cuatro de cada diez respuestas señalan certeramente que el desempleo juvenil es comparativamente más alto. En tanto que algo más de un tercio afirman, erróneamente, la relación inversa.

Grafico 5. Conocimiento del nivel de desocupación de los jóvenes con respecto a los adultos



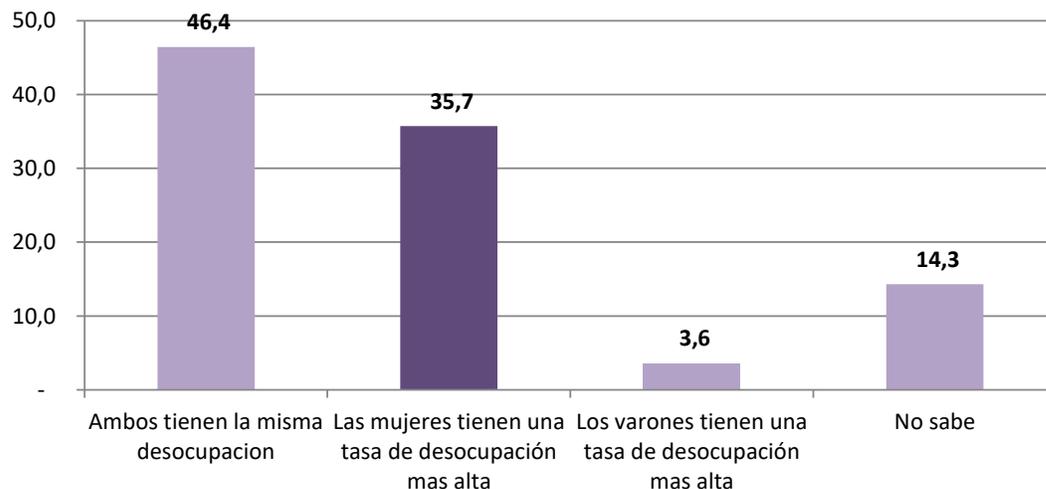
El desempleo juvenil es un tópico repetidamente señalado y un tema de preocupación de las políticas públicas, tanto las relacionadas con el trabajo como con la juventud. Su presencia en la agenda, así como en la preocupación de investigadores o especialistas, ha trascendido suficientemente ese ámbito, como para que no constituya un llamado de atención su desconocimiento, principalmente en el espacio de la educación media, naturalmente vinculada con las problemáticas de los jóvenes.

Por ello, un aspecto que debe ser señalado y sobre el que –eventualmente– podría trabajarse, es precisamente la dificultad de los jóvenes para transitar hacia la etapa económicamente activa. Un tema nodal del proyecto Noemí y que debiera serlo también para las instituciones de educación media (particularmente en la orientación técnica, concebida en sus orígenes como preparatoria para el trabajo).

Si la relación entre la etapa formativa y la productiva requiere de una reflexión crítica y eventual revisión de sus prácticas, la participación de los docentes (naturales protagonistas de la misma) exige inmersión y conocimiento de dicha problemática.

Las respuestas a la segunda pregunta acerca de la especificidad del desempleo juvenil, reflejan asimismo un conocimiento impreciso de la cuestión. Casi la mitad de los encuestados señala que no hay diferencias entre los jóvenes, en la tasa de desempleo, en función del género. La respuesta acertada, que señala el plus con que el desempleo penaliza a las mujeres jóvenes, apenas sobrepasa el tercio en el total. Ello refuerza, precisamente, la necesidad de trabajar esta temática con estos actores.

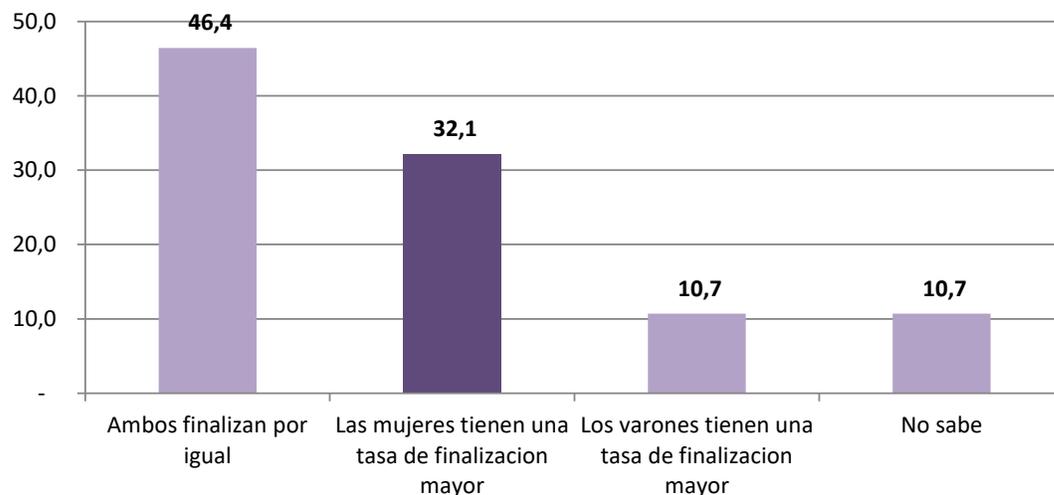
Grafico 6. Conocimiento del nivel de desocupación de los jóvenes por género



En relación a las trayectorias educativas las mujeres tienen una tasa de finalización de la educación media más elevada que los varones. Entre estos últimos, la incorporación temprana al trabajo – generalmente en desfavorables condiciones si no han alcanzado la terminalidad del nivel– suele ser una causal de abandono, especialmente en la etapa final del ciclo: se trata de una temática conocida entre estudiosos de la problemática educativa y de las políticas encaminadas a ella.

Sin embargo, apenas un tercio de las respuestas señalan correctamente este hecho.

Grafico 7. Conocimiento de la tasa de Finalización del nivel medio por género



Esta vez se trata de una problemática relacionada con su propia práctica, en la que debieran estar inmersos. Es cierto que en el ámbito de la educación técnica –en sus orígenes exclusivamente

masculino– las mujeres todavía tienen un peso minoritario⁴. Pero la cuestión se inscribe, de todas formas, en el marco más amplio del acceso y el egreso del ciclo medio y sus relaciones con el mundo del trabajo, cuestiones atravesadas por diferencias de género.

Debe hacerse, nuevamente, la salvaguarda de que no se trata de una muestra representativa de universo alguno. Cuando los datos son escasos, siempre puede existir la posibilidad de que nos muestren resultados casuales o engañosos y que las tendencias que nos sugieren no reflejen sino caprichos del azar⁵. No obstante, cuando existe un patrón de tendencias que se refuerzan mutuamente (conocimiento/desconocimiento de las problemáticas juveniles en más de un aspecto) este reparo resulta menos terminante.

Conocimiento sobre la normativa y programas de gobierno de prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo

Para recabar información acerca del nivel de conocimiento de los respondentes respecto a la normativa que regula las prácticas profesionalizantes se elaboraron un conjunto de afirmaciones. En cada caso, se solicitó que indicaran si eran verdaderas o falsas estas sentencias. Teniendo en cuenta estas respuestas se estableció el acierto o la equivocación.

Si se miran individualmente los ítems, sin embargo, se advierte que la proporción de respuestas acertadas es relativamente alta (se sitúa entre 80% y 90%, aproximadamente, en la mayor parte de los ítems). Hay dos ítems que bajan la puntuación: uno de ellos se refiere a la duración máxima de las prácticas y el restante (el más ambiguo y que suscitó más desaciertos) es el que refiere a su supuesta obligatoriedad en los dos últimos años de cursada, en el lugar de trabajo (este último no es un requisito obligatorio y sería de difícil cumplimiento: pueden realizarse en el establecimiento educativo)⁶.

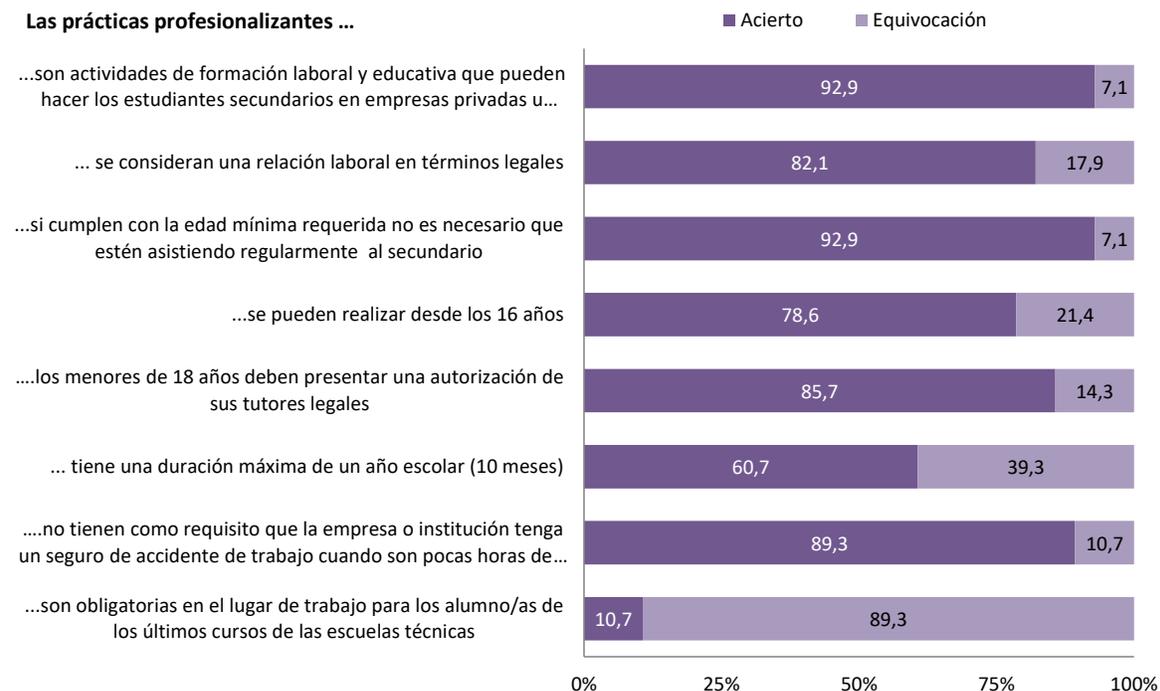
El conocimiento de la normativa, se muestra, pues, robusto. Y era de esperar que ello resultara así entre quienes tienen responsabilidad sobre su implementación.

⁴ Las mujeres representan aproximadamente un tercio en la matrícula nacional y algo menos en Tucumán. Sin embargo, hay que señalar que la proporción de mujeres crece ligeramente entre los momentos de iniciación y finalización del ciclo, lo que evidencia, precisamente, la mayor retención (*La Educación Técnico Profesional en Cifras 2017*. INET/Ministerio de Educación).

⁵ Justamente, para evitarlo se apela, cuando ello es posible, a muestras aleatorias de tamaño suficiente.

⁶ No puede descartarse, sin embargo, la posibilidad de que la pregunta haya sido leída en forma incompleta en algunos casos. Y se haya respondido por la obligatoriedad de las prácticas sin reparar en el lugar donde ellas se realizan.

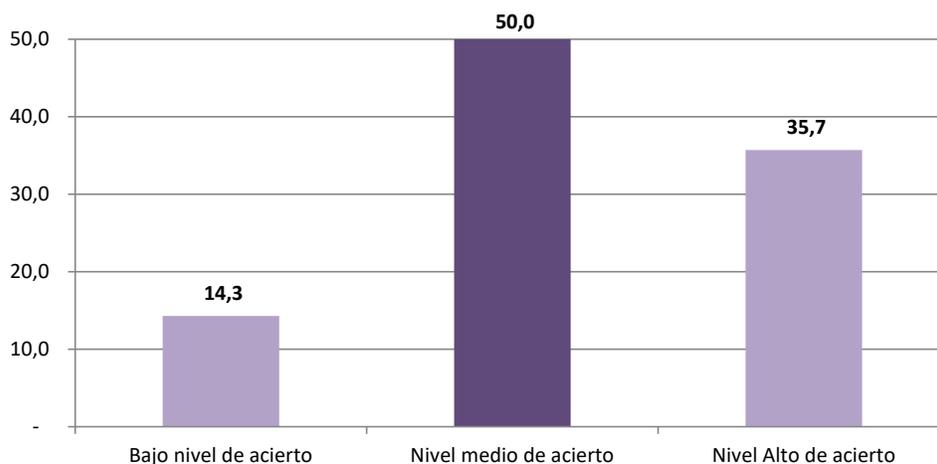
Grafico 8. Acierto o equivocación de afirmaciones seleccionadas



A los efectos de juzgar el nivel de conocimiento acerca de la normativa que rige el desempeño de las prácticas profesionalizantes, se construyó un índice sumatorio simple consistente en el número de aciertos sobre un conjunto de ocho ítems o preguntas referidas a las mismas. Se distinguieron tres niveles de conocimiento: menos de 50% o hasta 4 aciertos (bajo), 5 o 6 aciertos (75%) nivel medio y 7 u 8 aciertos (nivel alto). El promedio de aciertos para todo el conjunto de respondentes fue de 6, lo que indica nivel medio (gráfico 9).

La consolidación del conocimiento de las normativas podría, pues, ser vista como un resultado positivo, y sin duda importante entre quienes deben gestionar las prácticas profesionalizantes.

Grafico 9. Nivel de aciertos



Asimismo, se indagó si los respondientes tenían conocimiento sobre algún programa estatal (nacional, provincial o municipal) de prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo.

La mitad (50%) de los participantes afirman conocer alguno. Se mencionan a: Jóvenes con más y mejor empleo, Programa Mi Primer Trabajo, Vinculaciones entre la Oficina de Empleo junto a la Escuela, Resolución 0071 y aquellos que lleva adelante el Proyecto Noemí. Por el tipo de respuesta se observa que los respondientes consideraron aquellos programas de empleo estatales sin considerar aquellos vinculados con las prácticas profesionalizantes⁷.

Dentro de la otra mitad, que responde no conocer ningún programa, pesan especialmente los respondientes vinculados con instituciones educativas (ocho sobre catorce) y dos más son los que se relacionan con la única empresa privada y con la asociación civil. Pero llama la atención que entre cuatro respondientes relacionados con oficinas de empleo, solamente uno afirma que conoce algún programa de empleo, pero no lo menciona.

c. Actitudes

En esta sección se presentan los resultados de las preguntas que buscaron captar las percepciones, opiniones y creencias sobre las prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo, los jóvenes y su vínculo con la escuela como el desarrollo de habilidades “blandas”.

Con el fin de lograr un conocimiento más profundo de las opiniones de los actores se optó por incluir, por un lado, un conjunto de preguntas abiertas que no generaran ningún tipo de respuesta pre-codificada de manera anticipada. También, se incluyó una batería de afirmaciones con fin de identificar niveles de acuerdo entre los diferentes participantes sobre sentencias específicas.

⁷ En base a esto sería conveniente considerar la reformulación de esta pregunta para futuros relevamientos.

En una primera instancia se les consultó sobre los beneficios que un adolescente/joven obtiene en las prácticas profesionalizantes realizadas en el lugar de trabajo.

Figura 1. Diagrama de palabras del beneficio de realizar profesionalizantes en el lugar de trabajo para los jóvenes



Experiencia, responsabilidad, aprendizaje (en términos generales), *conocimiento* (en general), *mundo laboral, trabajo real*, son los términos que más aparecen, conjuntamente con los que hacen referencia a las habilidades técnicas. Se diría que las prácticas profesionalizantes son vistas como un elemento que contribuiría en importante medida al desarrollo de habilidades blandas, más relacionadas con lo actitudinal, y no solo a la aplicación de conocimientos y habilidades técnicas que, seguramente, también se pueden obtener en otro ámbito (eventualmente la escuela).

Tal lo que revelan algunas frases textuales:

“Tener experiencias en contextos reales de trabajo, aplicar conocimientos técnicos adquiridos durante su escolaridad.”

“Acercamiento al mundo laboral. Adquiere experiencia en una situación real de trabajo. Aprende a asumir responsabilidades laborales.”

“El beneficio es tremendamente impactante ya que se insertan en el mundo laboral real a realizar las prácticas profesionalizantes”

“Adquieren mayor experiencia y responsabilidad del trabajo a realizar”

“Se benefician ya que pueden poner en práctica todos sus aprendizajes en situaciones reales de trabajo”

“No solo se beneficia se enaltece, se siente integrado, potencializado, autovalorado y adquiere herramientas de trabajo valiosas y sustentables para su propio desarrollo sostenible”

“Se beneficia en el fortalecimiento y práctica del conocimiento adquirido en la escuela”

“Se benefician ya que pueden poner en práctica todos sus aprendizajes en situaciones reales de trabajo”

“fundamental porque algo técnico, vinculación a partir de sus estudios haga practicas es loque le va a marcar el norte en su profesión y su vida”

Efectivamente, parecería que hay un mundo donde se adquieren destrezas técnicas y otro donde también se desarrollan actitudes personales, además de aplicar esas destrezas. Un cambio contextual que modela de otra forma.

También se consultó sobre la opinión de los respondentes respecto al beneficio de las empresas o las instituciones oferentes en las prácticas profesionalizantes realizadas en el lugar de trabajo.

Figura 2. Diagrama de palabras del beneficio que obtienen las empresas o instituciones oferentes en las prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo



Los presuntos beneficios para las empresas, sin embargo, brindan un panorama algo diferente y más concreto: contribuiría a formar “futuros trabajadores”. “Capacitarlos”, eventualmente proporcionar “mano de obra futura”, tal vez “barata”.

Desde la perspectiva de las empresas, se suponen beneficios de carácter más utilitario: formarían jóvenes proactivos para luego poder incorporarlos, servirse de ellos, reducir esfuerzos de capacitación. Hay un punto de visión crítica o de desconfianza hacia las empresas, que seguramente es propio del mundo de la educación (puesto que de él proviene la mayor parte de los respondentes). Aparece como un hiato entre dos contextos, que se manifiesta en varias de las frases textuales (no en todas): el aporte lo hace el estudiante, pero lo aprovecha la empresa:

“Aporte productivo del estudiante por sus conocimientos. Posibilidad de hacer una preselección y tener en cuenta a ese alumno luego de egresar.”

“Permite identificar futuros colaboradores, reduciendo esfuerzos de capacitaciones a postulantes”

“En qué las empresas pueden capacitar nuevos jóvenes que luego pueden trabajar en dicha empresa o institución”

“En brindar oportunidades laborales y desarrollar una nueva generación de jóvenes proactivos en el trabajo”

“En el gozo de poder ayudarlos a salir de su situación sin oportunidades; aportándoles un espacio de acción, de aprendizaje y de integración social”

Hay una sola frase que destaca como extraña en este contexto y que apunta a un propósito más vinculado al beneficio de los estudiantes: “El gozo de poder ayudarlos a salir de una situación sin oportunidades...”

También se incluyó la pregunta sobre ¿Qué debilidades encuentra a estas prácticas profesionalizantes que se realizan en el lugar de trabajo?

Figura 3. Diagrama de palabras de las debilidades que encuentra a estas prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo



En cuanto respecta a las debilidades del sistema de prácticas profesionalizantes, hay dos aspectos que destacan: la dificultad de encontrar empresas que acepten a los estudiantes que las realizan y la falta de seguimiento. En menor medida los horarios en que se realizan. La posible explotación, el incumplimiento de la ley, aparecen también, aunque como aspectos más relegados. Nuevamente

se muestra una visión recelosa hacia las empresas. Y la sugerencia de que esa es una temática a trabajar por parte de un Programa que procura establecer un vínculo entre estos dos mundos.

En las frases textuales reaparece la posibilidad de que las empresas se limiten a aprovecharse: los estudiantes podrían realizar tareas no relacionadas con sus aprendizajes. Pero también aparece un posible aspecto crítico hacia las instituciones educativas, por no poder asumir convenientemente su responsabilidad de seguimiento.

*“No tiene ingreso económico, manejo de los tiempos de la institución, herramientas necesarias
Hubo casos en que los estudiantes no realizan prácticas relacionadas a su especialidad sino
otras tareas.”*

“No sé encuentran empresas que acepten pasantes, falta de formación en los alumnos”

*“Depende del lugar geográfico ya que no existen muchas empresas para realizar las prácticas
profesionalizantes. Por eso es importante la vinculación con las municipalidades y comunas.”*

*“En algunos casos: deficiencias en el acompañamiento desde la institución por falta de
personal destinado a la tarea.”*

*“Los tutores referentes de las escuelas no son pagados; no todas las instituciones educativas
llevan a cabo estas prácticas profesionalizantes en los lugares de trabajo y faltan oferentes.”*

“Falta de nombramiento de equipo docentes pagos para acompañar en las prácticas”.

*“En ocasiones los tiempos escolares suelen ser condicionantes para que los alumnos realicen
sus prácticas”*

Por otro lado, se indagó si consideraban necesario cambiar o modificar algo en el régimen de prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo. El 67% de los respondentes mencionó necesario generar modificaciones.

¿Qué cambios se sugieren como necesarios? Se mencionaron la posibilidad de brindar un incentivo económico a los estudiantes, un pago o sueldo: se trataría de que las empresas compensen el beneficio que obtienen. Que otorguen un beneficio material a cambio de una ventaja también de orden material que obtendrían del sistema.

Esta visión acerca del presunto beneficio empresario, no condice del todo con la dificultad de hallar empresas que acepten practicantes.

Y otra vez, aparece la demanda de un mayor seguimiento y acompañamiento a los alumnos durante desempeño de las prácticas: una suerte de vigilancia.

También se menciona una mirada más integradora de las prácticas durante el ciclo escolar. Desde la posibilidad de generar “prácticas progresivas” que no se limiten únicamente al último año hasta la alternativa de integrarse con todas las materias.

Figura 4. Diagrama de palabras de cambios que realizará a las prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo



En las frases textuales, se manifiestan también en forma sugerente estas temáticas: una contraprestación de las empresas, en forma de remuneración dineraria o bien de un compromiso efectivo de incorporación, mediante un cupo de inserción destinado a los practicantes. Y la demanda de supervisión y acompañamiento. Se transcriben las más significativas:

“Conseguir un incentivo obligatorio para los jóvenes a fin de poder ayudarse en los gastos que requieran sus prácticas profesionalizantes”

“Que sea pago así tienen un incentivo” / “Que los jóvenes reciban un sueldo incentivo”

“Resarcimiento económico para el alumno”

“Debería haber un compromiso de inserción laboral por parte de las empresas expresado en un cupo de inserción (laboral) de los estudiantes en las empresas.”

“Supervisar y acompañar a los jóvenes, durante todo el proceso de las prácticas”.

“Considero fundamental que es necesario más presencia de los tutores escolares en el lugar de trabajo para acompañar a los chicos...”

También, algunos actores sugieren una salida para la falta de empresas que acepten practicantes:

“Mejorar las fuentes de financiamiento para llevar adelante los proyectos de prácticas profesionalizantes”

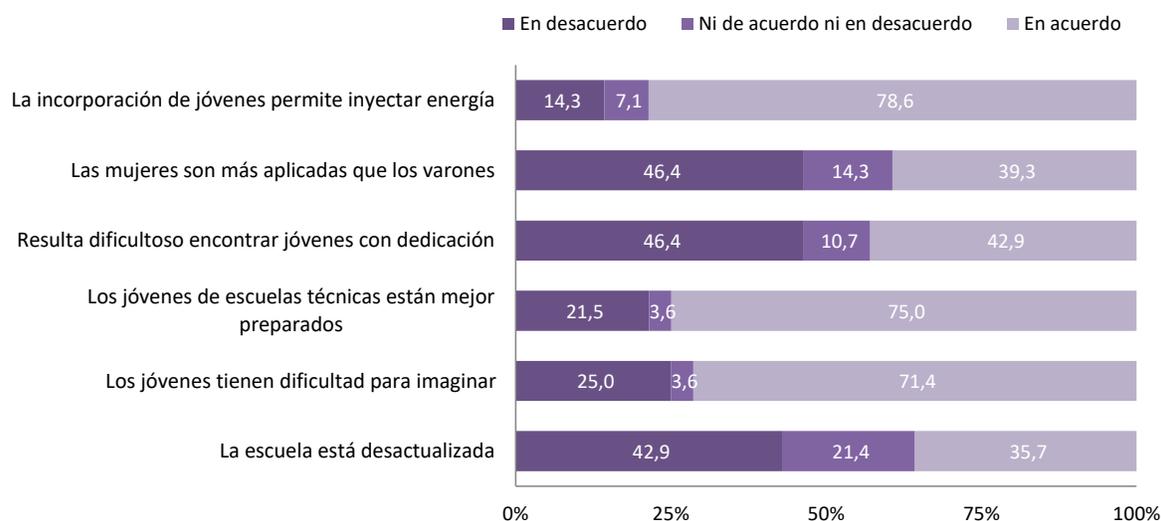
“Creo que los chicos de 16 años son demasiados chicos aún, cómo para asumir responsabilidades laborales y pienso también que para que el empresario se juegue a participar debería dársele un beneficio de incentivo para la empresa”.

Adicionalmente, se sometió al juicio de los respondentes un conjunto de ítems o afirmaciones relacionados con distintos ejes temáticos, con el fin de que manifestaran su acuerdo o desacuerdo con ellas. Se consideraron dos tópicos, uno en relación a los jóvenes y la escuela y otro sobre las prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo.

En relación al primer tópico, Tres de los ítems planteados generaron un apoyo bastante extendido (superior al 70%): el referido a que la incorporación de los jóvenes genera “energía”, que la escuela técnica los prepara mejor que otras orientaciones de la educación media y, también, que esos mismos jóvenes, capaces de generar nuevas energías y dotados de una preparación ventajosa tiene, sin embargo, dificultades para proyectar sus aspiraciones a futuro. Bien mirada, esta aparente contradicción presenta una imagen de la condición adolescente: un potencial acumulado que no tiene claro cómo desplegarse en tanto adolece de certezas.

La desactualización de la escuela, junto con la dificultad de encontrar jóvenes “con dedicación” resultaron ítems relativamente balanceados entre acuerdos y desacuerdos. Mientras que la afirmación menos compartida fue la referida a que las mujeres “son más aplicadas que los varones”. Preciso es señalar, al respecto, que entre los respondentes prevalecían los varones. Y, asimismo, que en las escuelas técnicas la matrícula es predominantemente masculina⁸, lo que dificultaría la comparación objetiva.

Grafico 10. Nivel de acuerdo o desacuerdo (En relación a los jóvenes y la escuela)



El segundo conjunto de ítems sobre el que se requirió el juicio de los encuestados se refería a las prácticas profesionalizantes. Las afirmaciones de carácter negativo, tales como que “son una carga excesiva para los jóvenes” o “un gasto de energía para los oferentes” concitaron fuertes desaprobaciones, al igual que la conveniencia de realizarlas exclusivamente en el ámbito escolar. En cambio, hubo un fuerte acuerdo en cuanto a su aporte de experiencias a los jóvenes: preparación y

⁸ Alrededor de dos tercios de los alumnos en la matrícula nacional y 70% en el caso del Chaco son varones (*La Educación Técnico Profesional en Cifras 2017*. INET/Ministerio de Educación).

disposiciones que “solo se adquieren en el lugar de trabajo”. Las prácticas en las empresas son, pues, bien valoradas, a pesar de los recelos manifestados en cuanto a la actitud empresaria con respecto a las mismas.

Entre los comentarios sobre este punto, se destacan:

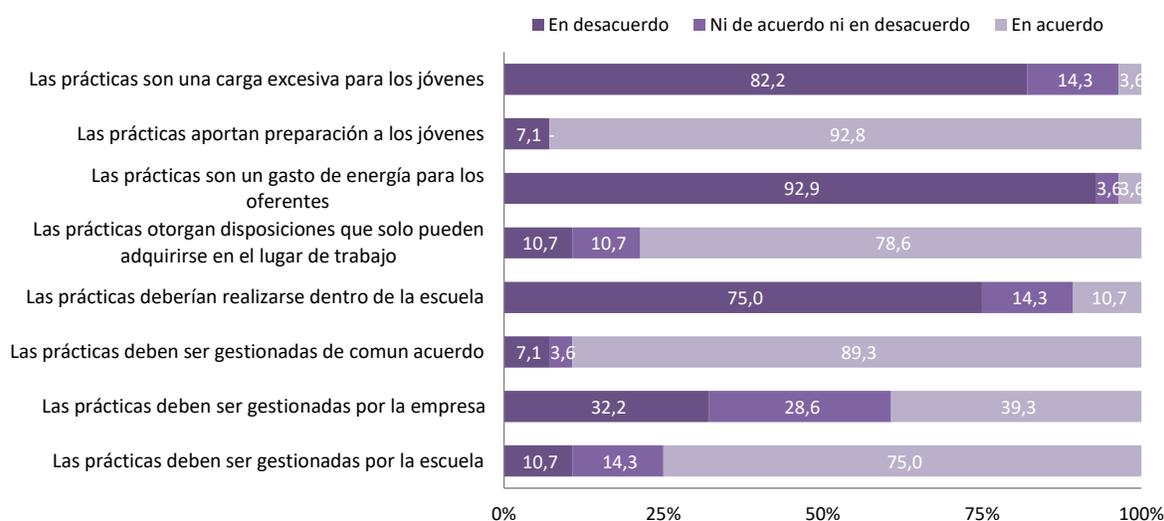
“Las prácticas profesionalizantes son muy importantes tanto dentro de la escuela como en una institución oferente, lo importante es generar el espacio para que los alumnos tengan una experiencia real de trabajo, que les permita desenvolverse como profesionales en potencia. Que puedan aprender, equivocarse y aprender.”

“Debemos profundizar las prácticas profesionalizantes para que tengamos egresados preparados para insertarse en la sociedad.”

“Las Prácticas Educativas en Lugares de Trabajo, le permiten al joven adquirir nuevas herramientas, poniendo en juego sus responsabilidades, desenvolverse mejor en ese ámbito, socializar, ser creativo y trabajar en equipo.”

Las afirmaciones destacan nuevamente la valoración de las prácticas como un vínculo entre la escuela y el mundo de la producción y el trabajo, que proveería experiencias relevantes. En cuanto a la gestión de estas prácticas, prevalece el parecer de que la escuela debe tener un papel protagónico, ya sea gestionándolas por su cuenta o bien en acuerdo con las empresas (esta fue la opción que generó más adhesiones).

Grafico 11. Nivel de acuerdo o desacuerdo (En relación a las prácticas profesionalizantes)



d. Practicas

Por último, se indagó sobre acciones específicas, efectivamente llevadas adelante por los diferentes actores. En cada caso, se consultó acerca de si dicha práctica la habían realizado alguna vez, en los últimos seis meses, no la había realizado nunca, o bien, no sabían o no tenían referencias al respecto.

Se presentan a continuación las respuestas de los actores de instituciones educativas (22 respuestas), el resto de los actores por la escasa cantidad de casos no resulta posible su apertura.

Grafico 12. Acciones realizadas por las instituciones educativas según frecuencia



La experiencia práctica de los actores educativos guarda razonable coherencia con las opiniones manifestadas: valoración positiva de las prácticas y necesidad de control y seguimiento. Una parte importante de ellos participó en tareas o actividades de sensibilización, gestionó directamente la incorporación de estudiantes, realizó el seguimiento (tan enfatizado) de los mismos durante el desempeño de las prácticas, realizó vínculos formales con los oferentes, hizo campañas sobre la incorporación de jóvenes e incluso, una proporción menor –cercana a la mitad– desempeño actividades de capacitación bajo la modalidad de cursos o talleres.

Pero es menos frecuente que la escuela –una institución cerrada– prolongue el vínculo con el egresado luego del egreso o se ocupe de su inserción laboral. Proporciones menores tuvieron vínculos con oficinas de empleo o hicieron seguimientos de graduados. Estas actividades, que implican una salida de la escuela fuera de su ámbito, parecen un eje a fortalecer.

4. Recomendaciones

Como se ha mencionado anteriormente, los resultados presentados dan cuenta exclusivamente del conocimiento, opinión y percepción de los entrevistados. Se trata de las respuestas obtenidas a partir de un listado de organizaciones sin realizar ningún tipo de procedimiento probabilístico para su selección. Por lo tanto, se debe considerar como una muestra no probabilística.

Asimismo, se ha advertido que las respuestas obtenidas fueron mayoritariamente provenientes de instituciones educativas, siendo minoritaria la participación de las oficinas de empleo y de organismos de trabajo y, marginal, la de los oferentes.

Se sugiere continuar recabando información de los otros actores con la finalidad de lograr un número suficiente de respuestas que permitan arribar a conclusiones más robustas donde puedan estar representados todos los actores que participan del Proyecto. En este caso resultaría factible aplicar alguna prueba que permita realizar testeos estadísticos, tanto paramétricos como no paramétricos, que se encaminan a poder rechazar con cierto nivel de probabilidad o “significación” una “hipótesis de nulidad” que permita afirmar que los resultados observados se deben al azar y por ende no se puede atribuir el efecto del Programa.

Con el fin de avanzar a la conformación de una línea de base para los actores que se incorporen al proyecto, se recomienda utilizar este mismo cuestionario o uno similar como un requisito de vinculación al mismo.

De esta manera se podrá contar con el nivel de conocimiento y opiniones sobre las trayectorias de los jóvenes y las prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo en el momento inicial, así como tener alguna referencia sobre las acciones que lleva adelante cada organización u organismo antes de vincularse con el proyecto Noemí.

De acuerdo a la tendencia observada a lo largo del informe se considera necesario realizar un conjunto de actividades que permitan:

- Reforzar el conocimiento sobre las trayectorias educativas de los jóvenes varones y las mujeres.
- Fortalecer el manejo de información acerca de la especificidad de la problemática del empleo juvenil y sus especificidades según género, precisamente la dificultad de los jóvenes para transitar hacia la etapa económicamente activa.
- Ampliar la información sobre programas de gobierno relacionados con prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo
- Brindar canales de asesoramiento para el manejo del marco normativo que regula las prácticas profesionalizantes, principalmente entre los actores más recientes.

- Generar un espacio de reflexión sobre posibles incentivos para el desarrollo de las prácticas profesionales en el lugar de trabajo.
- Fortalecer la valoración, por parte de los actores, de las prácticas como un vínculo entre la escuela y el mundo de la producción y el trabajo.
- Desarrollar un plan estratégico que permita reclutar empresas como oferentes de las prácticas profesionalizantes.
- Generar espacios de planificación conjunta para el seguimiento de los alumnos durante las prácticas profesionalizantes

Estas actividades pueden realizarse por la vía de:

- Charlas informativas con especialistas de la temática educativa y laboral de los jóvenes para actores de instituciones educativas y organismos de empleo.
- Talleres con docentes, tutores, directivos y alumnos para generar un espacio de intercambio de los diferentes ámbitos de interacción de cada uno de los actores.
- Encuentros entre la escuela y las empresas para tener un mejor conocimiento de las demandas del mercado de trabajo en términos de saberes técnicos.
- Desarrollo de Protocolos de buenas prácticas para diseño e implementación de prácticas profesionalizantes en el lugar de trabajo.