

“EL PROCESO DE DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES Y EL FOMENTO A LA INSERCIÓN LABORAL EN JOVENES COMO CONTRIBUCION A LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA”

Resumen Ejecutivo de la Sistematización de la experiencia.

*Institución Salesiana
Centro de Capacitación San Juan Bosco
Proyecto Jóvenes en la Vanguardia
Programa Interagencial de Fomento al Desarrollo de Adolescentes y
Jóvenes de Honduras UNFPA/UNICEF/OPS/ en Alianza con
GTZ, ACDI y ASDI.*

Equipo Directivo del Programa Interagencial de Fomento al Desarrollo de Adolescentes y Jóvenes de Honduras (UNFPA, UNICEF, OPS/GTZ, ACDI)

Lilian Reneau Vernón – Representante OPS/OMS Honduras

Sergio Guimaraes – Representante UNICEF Honduras

Hernando Clavijo – Representante UNFPA Honduras

Equipo Técnico Programa Interagencial de Fomento al Desarrollo de Adolescentes y Jóvenes de Honduras (UNFPA, UNICEF, OPS/GTZ, ACDI)

María Elena Ordoñez – Coordinadora

Karla Zepeda – Punto Focal OPS

Héctor Espinal – Punto Focal UNICEF

Emma Richardson – Punto Focal UNFPA

Katia Steurer – Punto Focal OPS/GTZ

Doris Becker – Punto Focal GTZ

Equipo Técnico Regional del Proyecto OPS/GTZ

Matilde Maddaleno – OPS WDC

Alberto Concha-Eastman – OPS WDC

Wilfried Liher – GTZ Perú

Ana Isabel Moreno – GTZ Perú

Responsable Metodología:

Ruth Varela Alonzo – RIO PLUS/GTZ

Elaboración:

Miriam Huevo

Delmy Juárez

Apoyo técnico:

María Elena Ordoñez – Coordinadora Programa Interagencial

Carlos Pineda Ramírez – Consultor

Roberto Bussi – Consultor

Edición, diseño, diagramación e impresión:

Papelería e Imprenta Honduras

Fotografía:

Pendiente

Deposito Legal:

Pendiente

Primera Edición:

Octubre 2006,

ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
CONTENIDO	
GLOSARIO Y ABREVIATURAS	7
I. PRESENTACIÓN	10
II. INTRODUCCIÓN	13
III. EL PROBLEMA	15
IV. EL CONTEXTO	16
V. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA	18
▶ 5.1 Situación inicial de la experiencia	
▶ 5.2 Proceso de intervención	
▶ 5.3 La situación actual	
▶ 5.4 Logros y resultados	
VI. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES	32

Anexos

Anexo 1: Programa Modular por Área Técnica

Anexo 2: Características del Centro de Capacitación San Juan Bosco

Anexo 3: Entrevista ¿Qué hace un alumno en un día normal de Clases?.

GLOSARIO Y ABREVIATURAS

- **CCSJB:** Centro de Capacitación San Juan Bosco
- **CADERH:** Centro Asesor para el Desarrollo Humano de Honduras.
- **CATE:** Consejo de Apoyo Técnico Empresarial
- **GIV:** Jóvenes en la Vanguardia
- **INFOP:** Instituto Nacional de Formación Profesional.
- **IBC:** Instrucción Basada en Competencia
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- **USAID/PVC:** Salesian Missions

I. PRESENTACIÓN

El fenómeno de la violencia en Honduras se ha convertido en un problema de interés nacional cuyas manifestaciones, efectos y factores detonantes son tan diversos que requieren de un abordaje integral e integracionista, con la corresponsabilidad social de múltiples actores (instituciones del Estado, sociedad civil organizada y no organizada, medios de comunicación, familias, escuelas, etc.) y que desemboque en una política de seguridad ciudadana y de cultura de paz, que trascienda más allá de medidas aisladas, temporales y represivas.

Aún siendo cierto que Honduras presenta índices de violencia elevados y preocupantes (las tasas de homicidios, accidentes y robos son comparables a las de los países con mayores problemas de violencia en el continente y el mundo; la tasa nacional promedio de delitos contra la vida es de 139.6 por cien mil habitantes y la de delitos contra la propiedad de 447.4 por cien mil), no es menos cierto que en los últimos años se ha producido un fenómeno de “mediatización” y “politización” del fenómeno que no ha contribuido a generar un debate académico y profesional sobre el mismo y orientado a la búsqueda de alternativas de solución, y que, por el contrario, sí ha generado un incremento en la violencia percibida en la población en relación con la violencia real existente.

Así, si hacemos una revisión de las noticias que aparecen en los medios de comunicación, o los discursos políticos, se hace un análisis reduccionista del fenómeno de la violencia del país, condenándose duramente la violencia juvenil o aquella que se da en el ámbito público y que genera inseguridad ciudadana, pero se le da un tratamiento más laxo y de permisividad a la violencia que se da en el ámbito privado² (violencia intrafamiliar) o en los centros educativos, existiendo incluso cierta tolerancia o aceptación social a la misma.

Es cierto que En Honduras se da el fenómeno de las maras o pandillas juveniles, también es cierto que los índices de homicidios y otras manifestaciones de violencia son elevados, y también que los centros penales están saturados, pero no es cierto que los indicadores anteriores representen toda la realidad de la violencia que se vive en el país. Lo que ocurre es que esta es la violencia que nos enseñan y de la que se habla todos los días.

Peró, también es cierto que todos los días hay una mujer maltratada, todos los días castigan, maltratan violentamente o abusan sexualmente a un niño, niña o adolescente, todos los días humillan en la escuela a un niño, niña o adolescente, y así podríamos seguir enumerando otras manifestaciones de violencia, de las que no se habla, pero que no por ello son menos preocupantes, y que también están afectando gravemente el proceso de desarrollo de las personas y, por ende, del país, no permitiendo que se superen ciertas condiciones de pobreza y exclusión social, las cuales, a su vez, se convierten en origen de violencia.

Este análisis nos debe llevar a reflexionar en que debemos abordar la violencia desde una perspectiva más integral, no orientando la solución de los problemas de violencia juvenil desde un enfoque represivo, que ya está demostrado que no genera los resultados, agregar cual es lo distinto entre reprimir y prevenir. esperados, sino aplicar enfoques preventivos, abordando la violencia desde los primeros estadios en los que se da, como son la familia y la escuela como programas en la curricular educativa altamente efectivas como los programas pilotos y en los que los niños, niñas y adolescentes son las principales víctimas de esta violencia.

¿Cómo Si mejoramos las relaciones entre los adultos y los niños y niñas, que se dan en el seno de las familias y de los centros educativos y generamos cambios en los modelos de crianza y educación, de forma que se basen en todo momento en el respeto absoluto a los derechos contemplados en la Convención de los Derechos del Niño (CDN) y en la construcción de una cultura de paz, es seguro que estaremos previniendo buena parte de la violencia que se produce en el país.

Bajo esta creencia, el CPTRT ha puesto a disposición esta experiencia de un programa piloto con una alta riqueza y efectivos de "*Educación pro social para la prevención de la violencia*" en una escuela como lo es en la escuela Tiburcio Carias Andino con la que ha sido sistematizada una experiencia en "Formación de capacidades para la prevención de violencia por un equipo cercano de colaboradores del área de pedagogía de el Centro de Prevención, Tratamiento y Rehabilitación de las víctimas de la tortura y sus familias CPTRT, con el apoyo técnico-financiero del proyecto Río Plus de la Cooperación Técnica Alemana GTZ que junto a la Organización Panamericana de la Salud implementan el proyecto regional de Prevención de la Violencia. Este documento constituye un resumen desde su comienzo como sus resultados de esta experiencia a sistematizar.

Este trabajo de sistematización nos invita a reflexionar sobre cómo se puede reducir prevenir la violencia de la niñez y adolescencia a través de las acciones de prevención desde la familia y la escuela, como dos espacios vitales en el proceso de desarrollo del niño y la niña y a partir del manejo de las (inteligencia emocional y cambios de actitud) emociones, valores y actitudes, así como que podamos revisar algunas metodologías que han generado aprendizajes interesantes.

Compartimos este documento de sistematización con el deseo que la misma sea un conocimiento experiencias compartido por otras organizaciones y expresiones de la sociedad civil dedicadas al trabajo propositivo con la niñez y la adolescencia de nuestro país.

Centro de Prevención, Tratamiento y Rehabilitación de las víctimas de la tortura y sus familias CPTRT

II. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo sistematiza nuestra experiencia del proyecto Jóvenes en la Vanguardia, tomando como eje de sistematización **el proceso de desarrollo de habilidades laborales en las y los jóvenes (16-23 años) que asisten al Centro de Capacitación San Juan Bosco (CCSJB)** que desarrollamos entre abril de 2002 y Junio del 2005 en Tegucigalpa, Honduras, Centro América.

El trabajo da realce a los principales cambios en el proceso de formación que surgieron a partir de la interacción entre los distintos actores en el ámbito institucional (personal de la oficina de Misiones Salesianas en Arlingon, Salesianos en Honduras, instructores, alumnos, ex alumnos y empresarios). Desde esta perspectiva, se aborda la temática a partir de cuatro momentos claves que explican y comparan todo el proceso y la importancia de la participación de la comunidad salesiana en la gestión del proyecto, los cuales son el contexto, situación inicial, implementación y situación final.

III. EL PROBLEMA

De acuerdo a CEPAL (2004)¹, actualmente la población de América Latina y El Caribe es mayor a los 500 millones de personas, de la cuales 3 de cada 5 personas son menores de 30 años. No obstante, afirman que a pesar de que es ampliamente reconocida la importancia de la juventud para el desarrollo de los países, la pobreza e inequidad existente en la región pone en peligro la sostenibilidad de este capital humano.

“En todos los países, las tasas de desempleo de los y las jóvenes duplican, por lo menos, las del conjunto de la población económicamente activa. Este dato, sumado a condiciones deterioradas de contratación, bajos salarios, etc., revela que ellos (los jóvenes) sean hoy catalogados como uno de los grupos que mayores problemas están enfrentando para ingresar al mercado laboral. Ante este panorama, se viene registrando un incremento de las acciones educativas, y de capacitación, e inserción en el trabajo”. (Jacinto, 2000)²

No obstante, de acuerdo a la OIT (2004) las mujeres jóvenes son las que poseen los índices más elevados de desempleo que los hombres o bien reportan índices de participación más bajos. Al realizar el análisis global determinan que a pesar que en muchos países, las mujeres jóvenes sobresalen a los hombres en la escuela, tal

situación no garantiza un mayor éxito en el mercado del trabajo. “En parte, se debe a que muchas mujeres jóvenes siguen concentrándose en los campos de estudio tradicionales, que no suelen relacionarse con las necesidades del mercado del trabajo en constante evolución”. (OIT, 2004).

“Al no ver atendidas sus demandas en su lugar de origen, los jóvenes son muy susceptibles a salir en busca de esta atención y de nuevas oportunidades. Si consideramos que los países de transición moderada o incipiente tienen un gran porcentaje de población rural, con bajos y hasta nulos niveles de educación, podemos concluir que es una población que no cuenta con las herramientas necesarias para insertarse en un mercado laboral urbano. Vemos así rápidamente engrosarse los cinturones de las periferias urbanas, llegando a concentrar las grandes áreas urbanas el 80% de la población joven”³

Añadiéndole a los niveles de educación presentes en la población juvenil, otras características consideradas a su vez como herramientas para una mejor inserción laboral, son limitantes debido a la ausencia de estas o el poco enfoque registrado por los programas de capacitación laboral para jóvenes hasta ahora diseñados. Dichas características Gallart y Jacinto (2000)⁴

¹ CEPAL. 2003. Juventud, población y desarrollo en América Latina y el Caribe: Problemas, oportunidades y desafíos. Serie de población y desarrollo. 45p.

² Jacinto, C. 2000. La problemática de la evaluación de los programas de capacitación para jóvenes. IIPE, UNESCO.

³ CEPAL. 2003. Juventud, población y desarrollo en América Latina y el Caribe: Problemas, oportunidades y desafíos. Serie de población y desarrollo. 45 p.

⁴ Gallart, Jacinto, C. 2000. Manual para la evaluación de impacto en programas de formación de jóvenes. IIPE. Buenos Aires, Argentina. 124 p.

las definen así: características actitudinales, autoestima, creatividad, capacidad para identificación y resolución de problemas, responsabilidad, interés en el aprendizaje permanente, buena comunicación, eficiencia, proyectos a largo plazo, participación activa, disposición al cambio, alta responsabilidad y pensamiento creativo e interactivo con nuevos códigos de comunicación basados en la tecnología y el trabajo en equipo.

En el caso de Honduras tal situación no varía mucho, en el año 2001⁵ se contaba con 934.985 jóvenes ocupados, de los casi 2.4 millones de jóvenes en edad de poder trabajar; esto corresponde al 39%, de los cuales 607.714 corresponden al sexo masculino y 327.271 al femenino, observándose una mayoría en casi dos tercios de los hombres con respecto a las mujeres; aspecto al cual ya se hacía referencia anteriormente, un elemento importante de señalar, es que el sector privado concentra el mayor porcentaje (48.7%), seguido de los cuenta propia con (22%), trabajadores familiares no remunerados (17.6%) y sector público (5.1%).

Ahora bien, ¿qué sucede con ese 61% de jóvenes, los cuales no cuentan con un empleo que les

permita generar ingresos para su subsistencia y apoyo a sus familias?; y sumado ¿al 24% de adolescentes entre los 14-18 años que no estudian ni trabajan⁶?; esto a nivel nacional constituyen factores que no de no ser atendidos en tiempo y forma son un potencial elemento generador de violencia social afectándose a sí mismos y a la sociedad en general.

Es a este grupo, hacia el cual es necesario enfocar esfuerzos, si observamos la cifra es significativa, mucho pasa por analizar la demanda que existe en este momento en el mercado laboral y responder a esas demandas, no es fácil, si observamos las estadísticas, el área de ocupación que genera más empleo para los jóvenes es la agricultura con un 32%, seguido por el comercio 22% y la industria 18%.

Por lo cual se deben de formar jóvenes que respondan a estas áreas laborales y la apertura a nuevos mercados asociados a las tecnologías de la información y la comunicación, es decir la formación laboral vista como la generación de capacidades técnicas y a su vez de capacidades humanas que le permitan su integración al mundo laboral y la construcción de una ciudadanía activa promotora de una cultura preventiva de la violencia social.

⁵ Diagnostico y Propuesta para la formulación de Política Nacional de Empleo Juvenil; Secretaría de Trabajo, FNJ y ACJ; 2002.

⁶ Instituto Nacional de Estadística, mayo 2004.

IV. EL CONTEXTO

3.1 Contexto de País⁷

Extensión Territorial: 112.492 Km².

Población: 6,500.000

Densidad Poblacional global: 53.2 habitantes por kilómetro cuadrado

Tasa de Crecimiento poblacional 2.8%

Esperanza de vida 69 años.

La tasa de crecimiento poblacional es de 2.8%, una de las más altas del continente en comparación con la tasa promedio de 1.6%. La esperanza de vida es de 69.4 años. El 47 por ciento de la población es urbano y las dos ciudades más importantes, Tegucigalpa y San Pedro Sula, concentran el 20% de la población. Un 73% de la población es pobre y el 56% de ésta se encuentra en extrema pobreza. La población joven, de 15 a 24 años, representa alrededor de dos millones de personas. La presión que ello genera sobre la oferta educativa y el mercado de trabajo es suficientemente alta como para considerarla una situación de grandes implicaciones sociales y uno de los elementos a tomar en cuenta en cualquier propuesta educativa, y de manera particular contribuir a la prevención de la violencia a través de la generación efectiva de oportunidades de empleo juvenil.

3.2 Contexto de la Zona de Influencia

A. Tegucigalpa

La capital de Honduras se sitúa en el centro del país. El nombre Tegucigalpa, tiene su origen de la lengua nahuatl, teguz: plata y galpa: cerro, significa en español "cerro de plata."

Tiene una población de aproximadamente un millón de habitantes, separada por un puente se ubica la ciudad de **Comayagüela**, ambos núcleos de población forman desde 1938 una sola entidad edilicia.

B. Comayagüela ciudad donde se encuentra la Institución Salesiana, Parroquia María Auxiliadora, ubicada en el sector noreste de Tegucigalpa. Por razones de organización y control, la zona de influencia de la parroquia está dividida en 6 grandes sectores, juntas forman 22 comunidades, todas de gran pobreza y de marginalidad.

Las 22 comunidades hacen una población que se calcula en 125 mil habitantes, de los cuales más de 65 mil son niños y jóvenes que se encuentran en edad escolar.

Esta, al igual que la mayoría de zonas marginales de nuestro país, muestra las siguientes características físicas, sociales y económicas: sólo un 30% de la población económicamente

⁷ Apartado construido a partir del Censo de Población y Vivienda 2001; Instituto Nacional de Estadísticas INE; 2005.

activa tiene empleo fijo, otro 30% son personas sub - empleadas y el resto 40% sólo tienen empleos ocasionales. Los empleos que más sobresalen son las ventas de tortillas, ventas estacionarias del mercado, herreros, carpinteros, albañiles, otro pequeño grupo viven de revender los desperdicios que encuentran en los basureros.

Un 80% de los hogares están formados por jóvenes, en donde los padres no sobrepasan los 45 años. En la mayoría de ellos prevalece la mujer como jefa de la familia, ya que el padre ha abandonado su familia o ha fallecido; sólo un 20% de estos son hogares poseen la presencia física de ambos padres.

Los residentes de esta zona en su mayoría proceden del interior del país, son campesinos que, buscando un mejor futuro, han emigrado de su lugar de origen para establecerse en este sector, que al final de cuentas no les ha ofrecido mayor respuesta a sus necesidades.

Las posibilidades de educación y superación son mínimas ya que un 45% de los y las niñas y adolescentes no logra inscribirse en la escuela. Esto porque las escuelas ya han pasado el límite de inscripción y por supuesto sumamos un gran número de aquellos que no pueden ir a la escuela, dado que tienen que colaborar en el sostenimiento del hogar, lo cual los obliga que a temprana edad tengan que ingresar al sector informal de trabajo.

En estas circunstancias estos 65 mil niños, niñas y adolescentes (sin incluir a los sectores vecinos) están expuestos a muchos problemas; siendo las drogas, el alcoholismo, la violencia intrafamiliar y la violencia generalizada lo que más les afecta.

3.3 Contexto Institucional

Los Salesianos en Honduras hemos estado comprometidos en actividades de desarrollo desde 1911. En la Parroquia María Auxiliadora, como Salesianos hemos organizado una serie de actividades a favor de la niñez, juventud y familia.

Manejamos un centro de salud, programa de vivienda, becas, promoción juvenil y, enseñanza de valores, organización y desarrollo de microempresas. Sin embargo la actividad más fuerte dirigida especialmente para jóvenes lo han sido los oratorios, que prácticamente es la promoción y organización de varios equipos deportivos y aprovechando el football se desarrollan concentraciones juveniles, competencias, acompañando esta actividad con la formación cristiana y en valores.

Es aquí donde seleccionamos la mayoría de las y los beneficiarios que asisten al Centro de Capacitación San Juan Bosco (CCSJB).

La segunda obra es el Instituto San Miguel que proporciona educación escolar y de secundaria formal privada a jóvenes varones. Además, el Instituto San Miguel a formado su obra social llamado **Centro de Capacitación San Juan Bosco (CCSJB)**.

El CCSJB, esta dedicado a la capacitación de jóvenes entre las edades de quince (15) a diez y ocho (18) años que no cuentan con los recursos necesarios para cursar estudios de educación media, proporcionándoles así la oportunidad de formarse en diferentes tipos de oficios según sus habilidades y poder integrarse rápidamente al mercado laboral del país.

Con todo lo anterior se ha buscado contribuir a la prevención de la violencia en las comunidades, es a través de la creación de oportunidades como estamos enfocando los procesos preventivos, de manera particular la oferta educativa para la construcción de capacidades de empleabilidad juvenil.

A. Fundamentos Filosóficos

EL Centro de Capacitación San Juan Bosco desde el momento de su fundación ha tenido como

tarea fundamental formar ciudadanos de bien, que respondan a las exigencias de la realidad nacional y al tipo de ciudadano (a) que se pretende formar en el contexto social determinado. Con el deseo de definir el rumbo a seguir se desarrollo el Plan Estratégico del Centro, en donde se definió prácticamente hacia donde se quiere llegar en los próximos 8 años. Siendo la visión y misión del Centro un eje principal de dirección, es importante comenzar con sus conceptos los cuales rezan de la forma siguiente:

LA VISIÓN

Ser el Centro líder en Educación Técnica Integral de Honduras, con servicios de excelencia con una actualización curricular constante de acuerdo a los avances tecnológicos y a las necesidades del medio. Integrada por personal realizado e identificado con la mística de la obra salesiana, con competencia laboral en función de los y las destinatarias preferenciales Contribuir a mejorar la

LA MISIÓN

calidad de vida humana y cristiana de Honduras, mediante la incorporación, aplicación y transferencia del conocimiento técnico y humanístico a jóvenes referentes preferenciales, desarrollando las competencias en el mercado laboral, con personal de excelencia profesional, a través de los principios pedagógicos de Don Bosco "razón, religión y amor".

B. Estilo de Educar

Para lograr una educación integral y en conformidad a los objetivos propuestos nuestro Centro de Capacitación San Juan Bosco, organiza su acción inspirándose en el método educativo de San Bosco: EL Sistema Preventivo. Este método Educativo se centra fundamentalmente en "La Razón, La Religión y El Amor".

El Centro recurre constantemente a la Razón, evitando las formas impositivas, afín de llegar a obrar constantemente por convencimiento

personal. Propone un incansable Espíritu de Trabajo, no para asegurar el ansia de "tener más", fomentada por la sociedad de consumo; sino para desarrollar decididamente el hacer más con servicio a la sociedad hondureña. Se caracteriza por un pronunciado espíritu de creatividad y flexibilidad, partiendo de un sano realismo que no espera condiciones ideales para obrar. Se vive en auténtico espíritu de familia, que posibilite la comprensión y facilita la convivencia con sencillez y naturalidad en un ambiente de constante optimismo y alegría.

V. DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

4.1 SITUACION INICIAL

Nuestro Proyecto Jóvenes en la Vanguardia (GIV), surge con el apoyo de USAID/PVC-Salesian Missions, viene a responder a la necesidad identificada de promover espacios de formación e inserción alternativa laboral que permita a los y las jóvenes el potenciar sus habilidades en ciertas áreas técnicas y a su vez el agenciarse de fondos para su subsistencia, contribuyendo a través del proceso en la construcción de oportunidades educativas y laborales y en la prevención de la violencia en las zonas de influencia del proyecto.

De igual forma busca mejorar la calidad de la educación brindada a la juventud en condiciones de desventaja y abandono, es decir que el proyecto inicia bajo la lógica de atender a población joven de zona urbano marginal y de áreas rurales donde las condiciones de pobreza son mas acentuadas y existe la necesidad sentida de promover alternativas educacionales y laborales.

Fue inspirado para ser desarrollado en El Centro de Promoción Femenino María Auxiliadora en área de San Pedro Sula, zona industrial y Santa Rosa de Copán, zona turística de Honduras, lugares donde las Hermanas Salesianas de Maria Auxiliadora desarrollan proyectos sociales en beneficio de la mujer.

El Proyecto no pudo ser desarrollado por las Hermanas Salesianas de Maria Auxiliadora por lo que fue ofertado a la Institución Salesiana Centro de Capacitación San Juan Bosco, de

Tegucigalpa, Honduras, zona no industrial y cuya oferta de trabajo radica más en el área gubernamental por ser la sede de las principales oficinas del Gobierno de Honduras.

El número de jóvenes beneficiados con la labor del CCSJB era poca y el crecimiento de la oferta era lento, existían dificultades para apoyar la labor que nosotros como salesianos realizábamos a nivel de la comunidad, particularmente el trabajo que realizaba nuestra Parroquia María Auxiliadora. Con el proyecto se esperaba que consolidáramos la proyección del CCSJB, aumentar el número de muchachas en los diferentes talleres y particularmente, mejorar el trabajo en equipo con la Parroquia Maria Auxiliadora a fin de consolidar la obra de nuestra Institución Salesiana en Honduras y brindar posibilidades de apoyo a más jóvenes.

Al inicio no se tenían claros los objetivos del proyecto y había temor por la entrada de jóvenes mujeres en un centro con experiencia de capacitación predominantemente masculina y el CCSJB no estaba preparado para dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres jóvenes.

Lo anterior dio lugar a replanteáramos el enfoque con que se venía trabajando y procurar la apertura de espacios y condiciones para recibir a población femenina, esto vino a dar como resultado una asistencia inicial al centro de jóvenes mujeres, pero no la esperada o para la cual el centro se estaba diseñando, por lo que se buscó, y se esta buscando, estrategias para promover una mayor promoción y demanda de

los servicios que el centro proporciona.

Es así que también realizamos un estudio para determinar cuáles eran las carreras técnicas que más podían atraer a los jóvenes a nivel general, y de sexo femenino de forma específica, promoviendo posteriormente a partir del estudio la apertura de nuevas carreras.

4.2 PROCESO DE INTERVENCION

El centro venía brindando formación laboral en carreras como técnico en tapicería, ebanistería, mecánica industrial, soldadura, mecánica automotriz; la implementación de dos carreras innovadoras con tecnología de punta en toda su extensión – técnico en redes e informática- fue uno de los aspectos que atrajo más participantes.

De igual manera dado que se abrieron las puertas a población femenina se implementó un proceso de sensibilización basado en el enfoque de género, en donde se brindaron charlas y capacitaciones en el tema a la población estudiantil.

La capacitación en género se desarrollo en forma sistemática apoyada por organizaciones especializadas en este campo. El impacto de esta capacitación fue manifiesta y facilitó el proceso de inclusión de mujeres jóvenes en los diferentes cursos y talleres.

Durante el proceso de implementación vimos la necesidad de agregar áreas de capacitación que inicialmente no estaban programadas como ser: español, matemáticas, habilidades para la vida e ingles. Igualmente se revisaron aspectos relacionados con la edad y la formación mínima para el ingreso, esto con el objetivo de promover una formación integral que abarcara aspectos formativos e informativos.

Estos agregados demandaron igualmente cambios en los horarios de trabajo, ya que inicialmente se habían programado a medio tiempo y ahora son de tiempo completo.

4.2.1 Diseño Curricular

El trabajo realizado para preparar los módulos de capacitación ha sido intenso. Estos materiales están siempre en evolución. Es decir, nunca van a ser “perfectos” y hay que agregar y re-escribir partes de los textos cada año.

Los módulos han sido validados con los y las jóvenes y han sufrido cambios año con año, acción que ha contribuido en el empoderamiento y protagonismo juvenil al ser parte de la toma de decisiones en el contenido curricular a implementar. Uno de los aspectos desarrollados ha estado orientado a mejorar la sociabilidad de los y las alumnas por medio del desarrollo de actividades deportivas, sociales y recreativas y la organización de un Consejo Estudiantil.

Igualmente, en el marco de la orientación salesiana, la reunión diaria con alumnos e instructores “saludo” se considera muy importante, para mejorar las relaciones y el comportamiento.

4.2.2 Currículo Modular

Es uno de los elementos centrales sobre el cual se sustenta el desarrollo de la acción formativa, en él se especifica todo el planeamiento curricular de cada uno de los elementos que se desarrollan para el logro de los objetivos de aprendizaje por parte de las y los alumnos (as).

El Plan de formación modularizado se ha adaptado a las diferentes formas de entrega de las acciones formativas, logrando el alumno (a)

obtenga la figura profesional que la oferta propone indistintamente de la modalidad que escoja.

Las carreras técnicas están organizadas en módulos los cuales varían según el nivel de

especialización o área de formación, generalmente se organizan dos módulos al año con una duración de seis meses cada uno y teniendo como eje transversal la formación de habilidades para la vida.

Oferta Académica y Distribución Modular		
Carreras	Módulos	
	1er año	2do año
Técnico en Redes	2 módulos	2 módulos
Técnico en Informática	2 módulos	2 módulos
Técnico en Mecánica Automotriz	2 módulos	*1 módulo
Técnico en Mecánica Industrial	2 módulos	*1 módulo
Técnico en Ebanistería	2 módulos	*1 módulo
Técnico en Soldadura	1 módulo	*1 módulo
Técnico en Tapicería	1 módulo	*1 módulo

* según especialización

Para los efectos del planeamiento curricular el material didáctico se elabora en función de la forma de entrega educativa que se utiliza; y según lo indique la norma de material didáctico para cada módulo se elabora el material didáctico correspondiente, convirtiéndose éste en el elemento final que lo compone para así obtener una unidad completa de formación.

realizando los bienes y servicios durante el tiempo que sus potencialidades le exijan para ejecutarlo, recibiendo sistemáticamente la orientación del facilitador.

En un ambiente de entera libertad el y la joven ejecuta las operaciones sin importar el grado de complejidad, con el asesoramiento del facilitador que le brinda los medios, recursos y mecanismos para la capacitación en ellas, así como las que son consideradas previas o menos complejas.

La autoformación se fomenta con un sistema de recursos audiovisuales mediante el cual el y la alumno (a) refuerza el aprendizaje y puede incluso aclarar ciertas dudas o ampliar conocimientos en los temas, ubicado en un espacio acondicionado para este fin.

El enfoque metodológico se complementa con la capacitación por parte de CADERH de los

1.2.3 Aspectos Metodológicos

a. Método de Capacitación en las Áreas Técnicas.

Para el proceso de desarrollo de habilidades laborales en las y los jóvenes se ha adoptado un método de capacitación centrado en el alumno (a). El método, utiliza una enseñanza individual, orientadora, flexible, comunicativa y libre. El alumno (a) avanza según su propio ritmo de aprendizaje, coopera con el facilitador en el proceso enseñanza - aprendizaje y permanece

instructores de los talleres, con la Metodología de Instrucción Basada en Competencia IBC, la cual busca desarrollar competencias específicas para cada una de las áreas técnicas y a su vez el ir generando habilidades complementarias que le permitan un desempeño óptimo.

b. Método de Capacitación en el Área de Informática y Redes

Estas clases se imparten basada en la metodología Teórico – Práctico, es decir la resolución de ejercicios y problemas de aplicación los cuales son la parte integral del área. La clase se imparte de lunes a viernes con la duración de dos horas reloj a la semana. La clase se evalúa en base al 100% de los cuales el 40% corresponde a la teoría y el 60% a la práctica.

La educación es personalizada contando cada una (o) de las y los participantes con su propia computadora y los manuales de cada una de las áreas que recibe, este material fue desarrollado por nuestro Centro con el objetivo de afianzar la enseñanza que reciben los y las jóvenes. La profesión en la que se prepara es técnico en informática o redes proveyendo herramientas básicas para que puedan desempeñarse en este campo y que desarrollen un trabajo profesional de calidad.

Se escogió esta alternativa educativa entre otras opciones de carrera que ofrece el sistema educativo nacional por que es tecnología de punta y existe la necesidad en las diversas orientaciones hacia el trabajo.

c. Actores en el Proceso de Aprendizaje

La Comunidad Educativa	
Alumnos (as)	las y los protagonistas de su propia educación y participación gradual y responsablemente en la misión del Centro
Los Padres de Familia:	Concientes de la educación de sus hijos (as), crean en el hogar un ambiente que asegure la educación integral. Participan en la orientación y marcha del Centro, a través de reuniones bimensuales, y la escuela de Madres y Padres.
Las y los Instructores:	Se compromete a dar con su competencia profesional y testimonio cristiano, la verdadera imagen de un (a) educador (a) cristiano (a). Es orientador y facilitador del proceso
El Personal Administrativo de Mantenimiento y de Servicio	Crea el clima necesario para administrar, tener ambientes adecuados y prestar los servicios específicos que faciliten la labor educativa.
Los Salesianos	los animadores de la Comunidad Educativa, promoviendo la colaboración y participación de todos sus miembros

c.1 Responsabilidad del Alumno (a)

Actor principal del proceso, planifica sus metas de estudio, estudia, se auto evalúa, se ejercita y adquiere habilidades prácticas, demuestra el dominio de conocimientos, demuestra el dominio de las habilidades practicas de la tarea aprendida.

c. 2 Rol del Instructor (a)

Facilitador, que trabaja individualmente con los (las) alumnos guiándolos en el proceso de aprendizaje. Su deber es: Establecer comunicación con el alumno (a), explicarle claramente que se espera de ella o el en el programa y darle a conocer el reglamento y procedimientos de cada taller.

Explicar a las y los alumnos (as) las diferentes entradas y salidas del programa y cual es la secuencia a aplicar para dominar las tareas.

Llevar control en cuanto al tiempo que las y los alumnos demoran para completar cada modulo, tomando en cuenta en lo posible el promedio de tiempo dado en el estándar de desempeño de la Prueba Practica. Realizar una prueba oral al estudiante antes de la Prueba Escrita para determinar el grado de conocimiento adquirido y si ya esta listo para someterse a la prueba escrita. Utilizar su tiempo para ayudar a las y los alumnos (as) en su aprendizaje y proveerles la retroalimentación necesaria, reconocer los diferente estilos de aprendizaje de la y el alumno (a) para variar las técnicas de instrucción y poder ayudarlo y fortalecer otros estilos.

a. Destrezas Desarrolladas

DESTREZAS DESARROLLADAS	Destrezas para proveerse ingresos (oficio, capacidad empresarial)
	Destrezas para la vida (desarrollo humano, autoestima, trabajo en equipo, resolución de conflictos) inserción laboral (conocer tipos de jefes, leyes laborales del país, elaboración de currículos, practica de entrevistas y exámenes técnicos entre otros), religión (plan de vida, valores, comportamiento), genero.
	Uso productivo del tiempo libre (deportes, concursos, trabajo social.
	Liderazgo y ciudadanía (educación para la democracia)
	Relaciones Intergeneracionales (integración de padres de familia)

1.2.3 Estrategias de Implementación

En cada área de estudio que facilita el Centro de Capacitación San Juan Bosco se han identificado las competencias y tareas específicas que el o la participante realizará en un trabajo real al egresar del Centro. Con apoyo de CADERH se ha elaborado módulos individualizados de aprendizaje actividades y ayudas audiovisuales. El alumno (a) avanza a la siguiente tarea sólo después de demostrar dominio en la tarea en la cual esta trabajando.

Esto lo sabe a través de las evaluaciones individuales tanto teórica como práctica que se aplica a si mismo al terminar una tarea especifica. El tiempo de aprendizaje es flexible con ciertos límites, el tiempo de realización que se indica en la prueba práctica para demostrar dominio es fijo. Cuando un joven no aprende, el o la instructor hace lo posible para mejorar las condiciones de aprendizaje y rectificar su situación.

Al terminar cada modulo, el alumno (a) se somete a una prueba escrita de comprobación de conocimientos y a una prueba que mide la adquisición de destrezas: El logro de los estándares mínimos en ambas determina el dominio de la tarea. Al terminar cada salida ocupacional el alumno (a) se somete a una prueba escrita y prueba practica final, en preparación para la certificación ocupacional, misma que es aplicada por CADERH a solicitud del Centro de Capacitación San Juan Bosco.

b. Alianzas

Para el éxito de la capacitación, se establecieron alianzas con organismos nacionales e internacionales, Universidades, escuelas técnicas, CADERH, INFOP, escuelas técnicas salesianas, entre otras, las cuales han contribuido a fortalecer el proceso en su fase de especialización técnica.

De igual forma se ha establecido alianza con el Programa Educatodos en donde después de la jornada de trabajo práctico un porcentaje alto de las y los jóvenes asisten al programa Educatodos, este permite el acceso a la educación secundaria (hasta el noveno grado) contribuyendo a elevar el nivel de escolaridad y por ende mejorar las opciones de trabajo de las y los jóvenes que asisten al Centro.

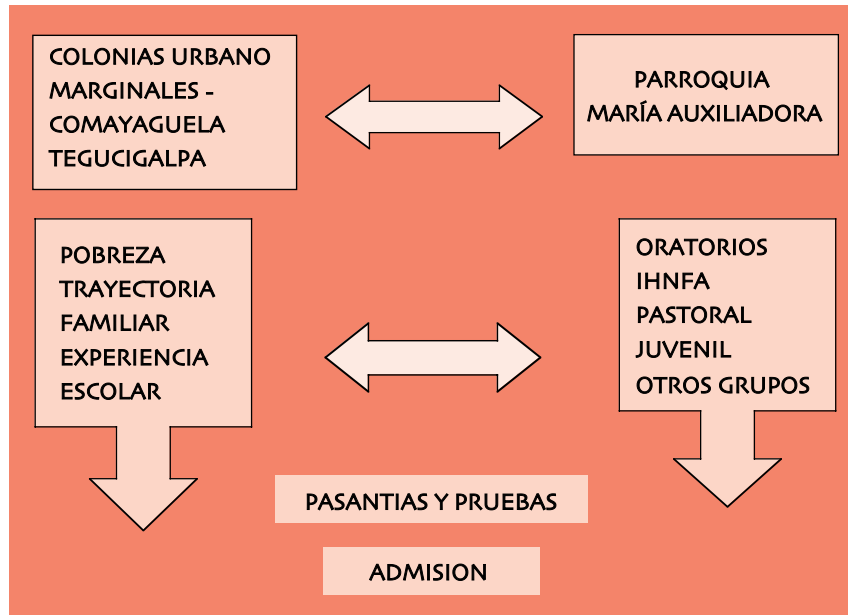
c. Proceso de Ingreso

1. Etapa de Pre Ingreso

El perfil del joven que entra en la fase de preinscripción tiene las siguientes características: joven mujer o varón:

- ▶ Viaja del interior del país a las zonas urbanas marginales de Tegucigalpa y Comayagüela
- ▶ Hijo (a) de madre o padre solteros
- ▶ Escasos recursos económicos
- ▶ Rescatado de la calle
- ▶ Perteneciente a familia desintegrada o sin trabajo.
- ▶ Simpatizante pandillero, sin que eso lo convierta en joven violento;

Los aspectos considerados para el pre ingreso al Centro de Capacitación San Juan Bosco se resumen en el siguiente cuadro:



2. Etapa de Ingreso

Proceso de Promoción y Preinscripción

Oratorios

El proceso de selección comienza en el oratorio San Juan Bosco y Miguel Mangonee de la Parroquia Maria Auxiliadora donde las y los jóvenes del área de influencia de la Institución Salesiana Parroquia Maria Auxiliadora, se les ofrece un abanico de actividades deportivas, culturales, artísticas, acompañado de experiencias de formación cristiana en pequeñas comunidades dirigido por líderes juveniles capacitados y coordinados por un Salesiano. Lo primero que encuentra un (a) joven en el oratorio es el fácil acceso de amistad y confianza que le brindan los religiosos salesianos y amigos de su propia edad.

Mediante expresiones artísticas y deportivas, se busca que el joven se sienta acogido (a), escuchado (a), entendido (a), estimulado (a), apoyado (a) y querido (a). Se aprovecha este espacio para ofertarles la posibilidad de convertirse en hombres de bien mediante la aceptación a participar en un proceso de capacitación técnica, se procede a hacer una preinscripción de candidatos (as)

Promoción por otros medios

Para llenar la cuota requerida de alumnos (as), el Centro se abre a darle oportunidad a jóvenes del entorno de Tegucigalpa y Comayagüela; por lo que se procede a la divulgación de los cursos que ofrece, esto se realiza en los dos meses previos al inicio del curso escolar a través de la televisión, la prensa, los grupos juveniles, parroquias etc.

Semana Introdutoria

El proceso de la oferta educativa para desarrollar habilidades para el trabajo comienza con la Semana introductoria que tiene los siguientes componentes: preinscripción, la visita de las y los jóvenes a los talleres del CCSJB, exámenes de admisión (pre-vocacional, y exámenes de español y matemáticas), pasantías a los talleres en las áreas elegidas, definición de horarios e inscripción o matrícula.

Mañana de orientación y visita de las y los Jóvenes a los talleres

El Director convoca a una reunión de introducción donde da la bienvenida a las y los posibles beneficiarios, presenta el video "Un día en Don Bosco" y explica en que consiste los servicios que brinda el Centro. Siguiendo el Plan de recorrido por el Centro en seguida se dividen siete grupos de jóvenes con 20 integrantes cada grupo y se reparten entre los instructores de los talleres para que acompañen el recorrido por el Centro. Es aquí donde se presenta a todo el personal del Centro especialmente a las y los instructores y personal administrativo.

Recorrido por las Instalaciones del Centro

Este recorrido tiene como objetivo que los y las jóvenes conozcan lo que el Centro les ofrece, cuales son las diferentes áreas a las que tienen posibilidades, conocer donde están localizados las instalaciones de practica y las aulas donde reciben la teoría, además de conocer las herramientas o maquinarias de cada taller y de esta forma despertar o afirmar el interés que tienen al escoger cualquier área de estudio. Al final del recorrido las y los alumnos llenan la ficha de inscripción que contiene datos personales: nombre, fecha de nacimiento, nombre de sus padres o responsable, los estudios realizados hasta esa fecha, dirección actual, teléfono donde se le puede ubicar y las tres opciones de prioridad escogidas para su estudio, colocándolas por orden de importancia. Esta información es base para la planificación de la visitas domiciliarias a las y los posibles beneficiarios donde se corrobora la información brindada por el-ella.

Aplicaciones de Exámenes

Estos exámenes reflejan la debilidad o fortalezas que tendrán que ser apoyadas en el transcurso de la capacitación del y la joven en el Centro

Los exámenes que se le aplican a todos y todas las aspirantes están divididos en dos:

Las pruebas que el INFOP desarrollo con apoyo del personal del Centro en el 2003, como ente que regula la formación profesional del país y que nos avala y respalda técnica, económica e institucionalmente. Estas son tres: Una de conocimientos básicos de matemáticas, una de comprensión

verbal, una de dibujo y una de destreza o habilidad motora (rompecabezas).

Las pruebas que miden capacidad intelectual e intereses vocacionales. Estas pruebas son:

- ▶ Técnica de elección vocacional: Esta prueba mide los tipos de personalidad y modelos ambientales de John L. Holland. Permite conocer por medio de la interpretación de sus respuestas cuales son los intereses y la personalidad del joven que aplica.
- ▶ Test de Matrices progresivas Raven para la medida de la capacidad intelectual. Este es un Test no verbal que mide la capacidad de resolver problemas abstractos de tipo gráfico eliminando la influencia del lenguaje o de la habilidad motriz, es una medida de la habilidad cognitiva.

Pasantías

Las pasantías tienen como objetivo enfrentar al alumno(a) a la realidad que se vive en el aula y los talleres. También permite que los instructores(as) puedan observar la disponibilidad, comportamiento y quizás la vocación del (a) alumno (a). El instructor encargado de facilitar el proceso de desarrollo de habilidades técnicas da su criterio sobre la posibilidad de triunfo del y la joven en el área escogida. De esta forma el instructor y la - el alumno (a) participan en el proceso de selección que antes era exclusiva a los resultados de las pruebas y observaciones hechas por los que entrevistan.

Entrevista

En el proceso de aplicación de pruebas, se le entrega al y el alumno (a) una ficha donde proporciona todos sus datos personales y que posteriormente sirve para que sea entrevistado por el director del Centro, la psicóloga y su posible instructor (a), una vez ha terminado su batería de pruebas. Es en esta entrevista donde se observa el desenvolvimiento personal e interés de pertenecer al centro, también se amplía su información personal sobre alguna situación familiar o personal que les ha afectado en su vida personal.

Selección de estudiantes

Apoyados por el área de inserción laboral, el subdirector y el mismo equipo que realiza la entrevista se reúne para revisar los resultados de: Pasantías (formato que llenan los instructores), resultados de exámenes, entrevistas. En equipo se asegura que los posibles beneficiarios (as) reúnen todos los requisitos correspondientes. Siempre hay un número mayor de jóvenes que aprueban por que se elige el número reglamentario de aceptación del Centro de acuerdo a las y los que tengan mas necesidad de apoyo, esto se mide por el numero mayor de hermanos (as) que tenga, la posición que ocupa en la familia (primer hijo, recibe prioridad ya que generalmente en el o en ella recae la responsabilidad de apoyo económico a la familia, hijos de madres solteras o jóvenes en riesgo social o peligro de convertirse en integrantes de maras.

Se deja una cantidad de alumnos (as) en lista de espera en caso que no se presenten las y los alumnos seleccionados.

Matricula

Una vez terminado todo el proceso de selección se coloca la lista de alumnos (as) seleccionados (as) en un lugar visible. Aquí también se coloca los requisitos que se requiere para matricularse y se da un tiempo estipulado para matricularse.

La revisión de admisión y matrícula se realiza según el procedimiento detallado a continuación:

Se han definido y completado los criterios de admisión de las y los nuevos alumnos (as) preinscritos y las condiciones para su matricula. Asimismo los criterios de aceptación de la matrícula de alumnos (as) del año anterior.

Se mantienen registros de las revisiones de la oferta educativa, las solicitudes de preinscripción, listas de admisión de nuevos (as) alumnos (as) y la matricula de todos las y los alumnos.

Se han definido los canales de comunicación autorizados para relacionarse con las y los alumnos potenciales y actuales, en todos los aspectos relacionados con la admisión y matricula (esto recae en la secretaria del Centro).

Se procede a la inscripción de alumnos (as)

4.3 SITUACION ACTUAL

Nuestro Centro de Capacitación San Juan Bosco cuenta actualmente con 180 alumnos de los cuales dos son mujeres, trabaja con 20 Instructores todos varones, asignados 2 instructores por área, uno en el primer año y uno en el segundo, las áreas de capacitación son:

- ▶ Mecánica industrial
- ▶ Mecánica automotriz
- ▶ Soldadura
- ▶ Ebanistería
- ▶ Tapicería.
- ▶ Redes
- ▶ Informática

De estos 180 jóvenes, más de la mitad de ellos residen en las instalaciones del centro, es decir que cuentan con una beca completa que cubre sus gastos de alimentación, alojamiento, materiales y transporte. Las y los jóvenes albergados cuentan con los fines de semana libres para poder visitar a sus familias.

Es importante mencionar que nuestro Centro da capacitación combina la formación técnica con la formación humana (habilidades para la vida). Además, se agrega una clase semanal de religión, lo cual permite ofrecer una formación integral.

a. Organización Interna

Los instructores todos son especializados, algunos egresados del Centro y otros de otros centros técnicos. La división de maestros y alumnos es de 20 x 1. Los primeros años y segundos tienen cada uno su instructor, sin embargo una modalidad especial es que los instructores de segundo año son los más especializados y generalmente son tutores de los de primero. Esta relación entre instructores es importante y bien provechosa pues aprenden unos de otros en bien de los beneficiarios (as).

Generalmente cada taller elige una directiva de estudiantes anualmente y los instructores son apoyados por los presidentes de los talleres en algunas labores: supervisión de compañeros en ausencia del maestro, mediadores de conflictos, coordinación de actividades extracurriculares (preparación de bosconario, misas, fiestas festivas, ferias juveniles salesianas entre otros).. De este modo dichos alumnos aprenden a tomar iniciativas y a participar en las responsabilidades y permiten al instructor un rendimiento mejor. La clasificación de los alumnos (as) se hace por áreas. Cada taller reúne 20 jóvenes, que trabajan individualmente.

b. Dosificación de Tiempo

Las clases duran de 45 minutos a una hora, con una jornada de seis horas para los instructores. Los y las jóvenes permanecen en el Centro ocho horas de las cuales hora y media se dedica al área recreativa y el consumo de la alimentación (2 comidas diarias). Cada Instructor dispone de dos horas adicionales para su trabajo personal. Elabora su plan respectivo y llenado de papelería requerida por CADERH e INFOP.

La clase teórica se realiza en aulas individuales. La práctica se realiza en los talleres que ahora están dotados de maquinaria y herramientas actualizadas. Los cursos relacionados a habilidades para la vida se realizan en las aulas ordinarias.

c. Estrategias para la Inserción Laboral

Con el objeto de apoyar las actividades de capacitación y principalmente la inserción laboral de los y las egresadas se procedió a organizar el Consejo de Apoyo Técnico Empresarial y la Asociación de Exalumnos(as). Ambas organizaciones han venido trabajando con entusiasmo y están conscientes de que el éxito del programa debe ser medido en términos de la inserción laboral.

Como el objetivo de nuestro proyecto es la formación de jóvenes para el empleo, se decidió fortalecer este sector con una persona encargada del área de inserción laboral, involucrando activamente a los Miembros del Consejo de Apoyo Técnico Empresarial CATE y la Asociación de Ex alumnos, en el proceso de buscar trabajos para los y las graduadas.

Esta es una de las áreas más complejas del proceso que ha tenido logros importantes, pero; que ha de requerir estudios más precisos y continuos de los nichos del mercado laboral que el país esta demandando de forma tal de ajustar los pensum curriculares en virtud de las necesidades del mercado.

En la lógica anterior se definió que era necesario apoyar opciones de microempresas juveniles, aspecto que a criterio de los empresarios necesita mucho apoyo ya que normalmente el alumno tradicional no cuenta con las habilidades y destrezas necesarias para poder iniciar y sostener una iniciativa de este tipo, por lo que se esta definiendo una estrategia encaminada a generar capacidades para promover el establecimiento de microempresas juveniles relacionadas con los rubros de formación que nuestro centro brinda.

d. Obstáculos y desafíos

- ▶ Entre los principales obstáculos identificados resalta la inestabilidad del núcleo familiar de los y las jóvenes, generalmente estos provienen de familias disfuncionales las cuales no brindan al joven una red de apoyo social, que le permita el gozar de la estabilidad emocional necesaria para poder tener un desempeño académico óptimo. Se requiere apoyo, particularmente en orientación personal y familiar, es decir; no-sólo apoyo emocional a los estudiantes sino a su núcleo familiar más

cercano, esto para garantizar un ambiente más estable y gratificante.

- ▶ De igual forma los problemas económicos de las familias de donde proviene los y las jóvenes es acentuado, en su mayoría son familias que se encuentran en la extrema pobreza y esto dificulta que las mismas puedan subsidiar alguna necesidad en el sentido de apoyo económico, es de rescatar que una buena parte de los y las jóvenes al ingresar a nuestro centro cuentan con una beca completa que sufraga sus gastos de alojamiento, alimentación y transporte (la mayoría del sector rural), y en la totalidad se cubre los costos propios del proceso educativo; pero existen algunos gastos de índole personal la cual la beca no cubre y es necesario obtener el apoyo de la familia.
- ▶ El deseo de inmigración (obsesión por nuevos rumbos en su vida), ocasiona en los jóvenes la deserción escolar, por lo que es necesario estar constantemente reforzando su arraigamiento y sentido de identidad nacional.
- ▶ El Departamento de Orientación para Estudiantes se considera crucial para abordar la problemática familiar y de violencia juvenil en sus comunidades, por lo que un desafío es el fortalecerle de manera más amplia para que pueda asumir su rol de forma más activa y eficiente.
- ▶ Es necesario fortalecer el área de capacitación de los instructores; se identifican como principales necesidades: capacitación técnica, especialización pedagógica, asesoría religiosa y espiritual, metodología de

Don Bosco (Sistema Preventivo).

- ▶ Se requiere fortalecer el enfoque de género al interior de nuestro centro a todo nivel: entre estudiantes, instructores y familias, se ha hecho, pero todavía falta mayor sensibilización y apertura.
- ▶ En cuanto a infraestructura se hace necesario la instalación de un centro de documentación que permita a los y las jóvenes el contar con un medio de apoyo literario para sus tareas y asignaciones de investigación.

e. Logros

A nivel de logros alcanzados producto de la intervención realizada se identifican los siguientes:

- ▶ Es de resaltar que son pocas las instituciones en el ámbito nacional que enfocan sus esfuerzos a promover la formación laboral y más aún la inserción laboral, lo cual se considera el talón de aquiles de muchas de la experiencias similares desarrolladas, en el caso del CCSJB ha logrado el combinar ambos elementos de manera exitosa, y generado capacidades en los y las jóvenes a través de la formación laboral además de promovido su ingreso al

mundo laboral, lo que genera ingresos para su economía personal y familiar.

- ▶ Se ha logrado combinar de manera exitosa estudio y formación profesional además de la asistencia psicológica y clínica creando así condiciones reales para que exista un equilibrio psíquico y corporal de los y las jóvenes y puedan incorporarse a la vida productiva del país.
- ▶ EL cambio de actitud frente a la vida, expresado por los y las jóvenes que se han visto beneficiados por el programa, la mayoría de ellos comprende que son ellos los constructores de su destino y que solo lograrán transformarlo a través del trabajo fuerte, resulta impresionante las expectativas y entusiasmo que tienen frente a la vida y esto no es más que el reflejo de que ellos poseen la necesidad de superarse, al igual que miles de jóvenes que en este momento no tienen acceso a una oportunidad real de superación.
- ▶ La experiencia generada desde el CCJSB es muy positiva, tomando como eje para su evaluación el impacto generado en los y las jóvenes, las familias y la sociedad, por lo que se considera un modelo replicable de construcción de oportunidades y por ende de prevención de la violencia.

V. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES

1. **La aplicación del modelo** de trabajo aplicado por el CCSB, que busca combinar unidades sociales como ser jóvenes, familias y maestros no es tan fácil en la práctica. El personal vinculado al programa debe tener internalizados estos conceptos y debe de haber claridad en su aplicación; caso contrario, se corre el riesgo de desarrollar proyectos en forma tradicional y desvinculada del enfoque.
2. Un tema que aglutina y ayuda mucho a consolidar acciones con los y las jóvenes es la **inserción laboral**. Todos están interesados en contar con un espacio laboral que les permita la generación de ingresos, independientemente de su orientación principal, están preocupadas por ello. Esto es importante de considerar al momento de planificar acciones ya que es una motivación que se debe saber aprovechar.
3. Para efectos de **planificación y diseño de estrategias** es recomendable que el equipo vinculado al programa se haga asesorar de personas que estén fuera del engranaje del mismo. Se menciona esto porque en el caso de la definición del Plan Estratégico, la mayor parte del equipo había estado relacionado con proyectos similares y al inicio fue difícil arrancar el proceso de planificación por los sesgos que cada uno tiene. Contar con alguien externo, sin prejuicios, permitió ser más objetivos en el proceso de planificación estratégica.
4. El haber conformado un **equipo humano con experiencia** en el área y sobre todo jóvenes egresados siendo instructores de otros que recién ingresan ha facilito en gran medida éxito del programa.
5. La presencia de **instructores jóvenes** coetáneos con la edad de los estudiantes ha venido a motivar y activar aún más el trabajo de los estudiantes, por lo que se ratifica una vez más que el aprendizaje de joven a joven es una estrategia efectiva. El empoderamiento de los y las jóvenes como actores claves del desarrollo se va a generar si éstos se autoempoderan y los adultos se sensibilizan ante el hecho de que los jóvenes deben de participar como actores claves en el proceso de desarrollo, en este caso educativo.
6. Las necesidades que tiene nuestro país en el ámbito de tecnificación formación son enormes, y resulta imposible solventarlas través de un solo proyecto o programa, para encaminar a la nación en el verdadero desarrollo se deben poseer **políticas estatales** más comprometidas y eficientes en la búsqueda de lo que el Polígono intenta potenciar: los y las jóvenes, que son el futuro y presente de nuestro país.
7. El CCSJB tiene **capacidad para albergar** un número importante de jóvenes, sin embargo resulta evidente que su capacidad se ve restringida por una serie de factores tanto

logísticos, humanos, de infraestructura y económicos; por ello no alcanza a cubrir la gran población que necesita de su servicio y en todo caso a la que se ha propuesto ayudar, siendo la mayor beneficiada la población rural y de zona marginal de Comayagüela. Por lo que se debe de estar consciente de esto y no querer responder a una demanda que supera las condiciones para las que fue diseñada. De ahí el interés que la experiencia pueda ser asumida y replicada por otros actores interesados en la temática; y de la importancia de potenciar el trabajo en redes que articulen las experiencias y las sinergia de recursos para un mayor impacto.

8. Para la **superación de la pobreza y la construcción de una seguridad ciudadana** se vuelve necesario enfocar acciones sociales que amplíen el abanico de oportunidades para los y las jóvenes; la construcción de la empleabilidad juvenil constituye una lógica fundamental para los miles de jóvenes que hoy por hoy no estudian ni trabajan; la inversión en este tipo de programas ha de contribuir de forma efectiva a la prevención de la violencia al incorporar al mercado laboral más y más jóvenes con las destrezas y capacidades para el ejercicio de su ciudadanía desde el mundo laboral.
9. Experiencias como la de nuestro Centro CCSJB contribuyen de manera significativa a **romper el círculo intergeneracional de la pobreza**, al generar capacidades en los y las jóvenes que les permite la generación de ingresos y tomando en cuenta que estos jóvenes serán próximos padres de familia, que transmitirán valores y prácticas socioculturales a las nuevas generaciones.
10. Dentro de la estructura del CCSJB el **departamento de orientación** para

estudiantes se considera crucial para abordar la problemática personal y familiar que viven los jóvenes, por lo que se debe de continuar con su fortalecimiento y tratar de ampliar los servicios que este brinda no solo a estudiantes sino a las familias de estos.

11. El **enfoque de género** debe ser un eje a potenciar fuertemente al interior de nuestro CCSJB: el proceso de captación, selección, inducción y permanencia son elementos a rediseñar para lograr una mayor participación de adolescentes y jóvenes mujeres al interior de la propuesta educativa.
12. De igual forma es menester analizar y asumir un **mejor posicionamiento de la prevención de la violencia** en el ámbito comunitario, a razón:
 - El proyecto y la oferta educativa que promovemos posee un alto valor ya que estamos llegando a un segmento de la población que de no ser por esta alternativa socioeducativa-laboral difícilmente pudiese verse inserto en el mundo del trabajo con mejores opciones y habilidades; esto es un elemento clave a potenciar desde una lógica de prevención de la violencia.
 - Se requiere efectuar un fuerte proceso de sensibilización para que las autoridades nacionales y municipales inviertan recursos en la ampliación y masificación de programas como el de nuestro CCSJB; el cual sin lugar a dudas posee costos de implementación altos, pero; que los mismos son infinitamente inferiores a los grandes operativos que ejecuta la Policía Nacional en sus redadas en contra de la delincuencia y en los gastos generados alrededor del sistema de justicia juvenil penal.

- Como parte del proceso se requiere ir buscando integrar los actores claves de las comunidades de procedencia de los y las jóvenes beneficiarios de la intervención, esto en miras de potenciar las redes de protección social que desde la comunidad se puedan generar para proteger al joven y su familia desde el entorno comunitario.
 - Es de igual interés el fortalecer los procesos de acercamiento familiar, procurando sensibilizar, educar y fortalecer estilos de crianza no violentos y mecanismos de autoprotección en situaciones de violencia intrafamiliar.
13. En un mundo cada vez más globalizado, competitivo y de extrema movilidad se requiere el fortalecer en los y las jóvenes las capacidades de aprendizaje *-más que saber es el cómo aprender-* la adaptabilidad del conocimiento y las habilidades y destrezas de una competitividad sustentada en la flexibilidad y actitud hacia el cambio; paradigmas cada vez más necesarios si se quiere insertarse en una economía más compleja y dinámica.

ANEXOS

ANEXO 1

Características del Centro de Capacitación San Juan Bosco			
Centro Educativo	Centro Católico Cristiano	Centro Educativo Salesiano	Centro de Capacitación Técnica
<p>Formar personalidades fuertes y responsables, capaces de hacer opciones libres y justas</p> <p>Formación Integral mediante la asimilación sistemática y crítica de la cultura</p>	<p>Referencia clara al evangelio de Jesucristo</p> <p>Construir la mujer y el hombre nuevo Hondureño y Centro Americano</p>	<p>Evangelizar educando y educar evangelizando</p> <p>Desarrollar el espíritu de familia, en actitud de búsqueda, encuentro, acogida y dialogo.</p>	<p>Encamina al y la joven a elegir su vocación de acuerdo a sus capacidades y criterios.</p> <p>Capacita al y la joven en la especialidad técnica escogida, para que se desempeñe como un autentico profesional en su campo.</p> <p>Forma al y la joven como un hombre/mujer honrado para que en su medio sea signo de credibilidad</p>

CENTRO DE CAPACITACION SAN JUAN BOSCO

ANEXO 2

PROGRAMA MODULAR AREA TECNICA DE MECANICA AUTOMOTRIZ

<p>Puesto Asistente de Mecánica Automotriz</p>	<p>Habilidades laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplica Normas de seguridad e higiene empleadas en el vehiculo • Matemática Aplicada • Dibujo técnico aplicado • Comunicación • Orientación ocupacional • Usa y Aplica instrumentos de medición • Conformar piezas con arranque de viruta • Repara e intercambia ruedas • Engrasa el automóvil • Controla y cambia aceites del automóvil • Prepara y controla programa de mantenimiento 	<p>Puesto Asistente de Mecánica Automotriz II</p>	<p>Habilidades laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciona los componentes y el funcionamiento del automóvil. • Limpia, lava y encera el automóvil • Conduce el automóvil • Cambia la batería y los fusibles en un automóvil • Describe las características, usos y accionamiento de elementos de sujeción • Monta y desmonta cojinetes y juntos • Repara y desmonta cojinetes y juntas • Desmonta, lubrica e instala componentes del sistema de suspensión • Da mantenimiento al sistema de dirección del automóvil • Da mantenimiento al sistema de frenos del automóvil. • Da mantenimiento al sistema de frenos del automóvil • Desmonta e instala componentes del sistema de combustible. • Desmonta e instala componentes del sistema eléctrico del automóvil • Desmonta e instala componentes del sistema de enfriamiento. • Revisa acumuladores • Revisa y repara sistema de carga • Revisa y repara sistema de arranque
<p>Afinador de Motores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce, estructura y funcionamiento del motor • Calibra válvulas del motor • Repara carburador • Repara el sistema de encendido 	<p>Electricista Automotriz</p>	

PROGRAMA MODULAR AREA TECNICA DE MECANICA AUTOMOTRIZ

Ajustador de Motores

- Cambia banda o cadena de tiempo A tiempo motor
- Sincroniza motor
- Mide Comprensión del motor
- Diagnostica el sistema EFI
- Limpia Inyectores
- Desmonta el motor
- Desmonta y desarma
- Verifica elementos del motor
- Revisa el circuito de lubricación del motor
- Arma, monta y enciende el motor

Sistema de Inyección Electrónica

- Revisa el sistema de alimentación del combustible
- Revisa el sistema de inducción de aire
- Revisa los sensores
- Revisa la computadora
- Aplica scanner

Mecánico de Sistemas de Transmisión

- Revisa y repara sistema eléctrico
- Instalaciones de todo tipo de circuito.
- Revisa y repara diferencial
- Revisa y repara el embrague
- Revisa y repara la caja mecánica de velocidades
- Clasifica la transmisión automática
- Revisa el convertir de torsión
- Revisa y repara cajas automáticas con control hidráulico
- Revisa y repara cajas automáticas con control eléctrico
- Arma la caja de transmisión automática
- Prueba funcionamiento de la caja

PROGRAMA MODULAR MECANICA INDUSTRIAL

Puesto

Habilidades laborales

- Aplica reglas de seguridad en el puesto de trabajo.
- Interpreta vistas de piezas
- Traza a mano alzada
- Mide el sistema internacional e ingles
- Traza figuras geométricas
- Traza desarrollos de sólidos
- Identifica materiales ferrosos y no ferrosos
- Mide con calibrador vernier o per de rey
- Efectúa aserrado o limado a mano de piezas metálicas
- Corta con cincel
- Talla roscas exteriores de filete triangular
- Corta metal con sierra eléctrica
- Afila herramientas manuales
- Taladra agujeros a diferentes diámetros
- Rima agujeros
- Avellana agujeros cónico y cilíndricos
- Describe funcionamiento de mecanismos simples.
- Desmonta elementos mecánicos básicos
- Monta elementos mecánicos básicos
- Dobla perfiles sólidos en frío
- Dobla tubos en frío
- Construye figuras prismáticas
- Construye figuras cilíndricas
- Construye figuras cónicas
- Dobla y forja piezas en caliente
- Aplica el proceso de recocido
- Aplica el proceso de templado

Puesto

Habilidades laborales

- Interpreta notas y símbolos de acabado
- Interpreta vistas de piezas mecánicas en corte
- Interpreta roscas, levas, engranajes, seguros y cuneros en dibujos de piezas metálicas
- Interpreta planos de montajes
- Mide con calibrador vernier de precisión
- Mide con transportadores de ángulos
- Mide con micrómetro exterior
- Mide con micrómetro interior
- Mide con micrómetro de profundidad
- Mide con indicado de carátula
- Mide con patrones y calibres

Mecánico Tornero

- Opera torno
- Realiza trabajos de mantenimiento en el torno
- Ejecuta operación de refrendado
- Ejecuta torneado de piezas cortas
- Ejecuta torneado piezas largas
- Ejecuta tronchado en el torno
- Ejecuta torneado cónico
- Ejecuta torneado de agujeros
- Tornea formas y ranuras
- Tornea piezas excéntricas
- Ejecuta moleteado en el torno
- Talla roscas de filetes triangular métrica y americana
- Talla roscas ACME y trapecial
- Talla rosca de perfil cuadrado
- Fabrica resortes en el torno
- Rectifica piezas en el torno.

PROGRAMA MODULAR TECNICO EN TAPICERIA

Puesto Asistente de Tapicería

Habilidades laborales

- Aplica reglas de seguridad personal en el puesto de trabajo
- Aplica reglas de seguridad en el taller.
- Usa Instrumentos de medición
- Da mantenimiento a maquinas industriales
- Maneja la maquina de coser industrial
- Selecciona y prepara herramientas y equipo de tapizar
- Adquiere conocimientos de las maquinas de coser
- Ejecuta puntadas a mano
- Tapiza sillas de comedor
- Dibuja muebles a mano alzada
- Describe el uso del banco de trabajo y de las herramientas de sujeción
- Prepara la estructura para tapicería
- Corta madera con sillaneras manuales
- Cepilla madera y afila cuchillas
- Usa herramientas para golpear y extraer
- Usa herramientas para perforar y atornillar
- Corta madera con sierra eléctrica portátil
- Perfora con taladro eléctrico portátil.

Puesto Tapizador de Muebles

Habilidades laborales

- Construye muebles con respaldo y asiento fijo
- Construye muebles con cojines removibles
- Diseña y elabora cojines
- Restaura Muebles
- Tapiza parte interior del vehiculo
- Tapiza parte superior del vehiculo

Tapicero de Vehiculo

PROGRAMA MODULAR TECNICO EN SOLDADURA

Puesto Soldadura Plana

Habilidades laborales

- Aplica reglas de seguridad personal en el puesto de trabajo
- Aplica reglas de seguridad en el taller.
- Interpreta vistas de piezas
- Traza a mano alzada
- Mide los sistemas ingles e internacional
- Traza figuras geométricas
- Identifica materiales ferrosos y no ferrosos
- Efectúa aserrado y limado a mano de piezas metálicas
- Corta con cincel
- Corta metal con sierra eléctrica
- Afila herramientas manuales
- Taladra agujeros a diferentes diámetros
- Dobla perfiles dobles en frío
- Dobla tubos en frío
- Dobla y forja piezas en caliente
- Aplica proceso de reconocido
- Aplica el proceso de templado y revenido
- Interpreta símbolos de soldadura
- Bosqueja piezas soldadas
- Instala equipo para soldadura eléctrica
- Suelda cordón de recargo en posición plana
- Suelda uniones en posición plana
- Instala y ajusta el equipo de acetileno
- Suelda cordones con varilla y sin varilla
- Suelda uniones básicas con varilla plana
- Instala equipo de oxicorte
- Corta con equipo oxiacetileno

Puesto Soldador en diferentes posiciones

Habilidades laborales

- Suelda en posición horizontal con arco eléctrico
- Suelda uniones con arco eléctrico en posición vertical descendente
- Suelda con arco eléctrico en posición vertical ascendente
- Suelda tubos con arco eléctrico en posición vertical y horizontal
- Suelda uniones con arco en posición sobre cabeza
- Suelda oxiacetileno uniones en posición horizontal
- Suelda tubos en posición horizontal con oxiacetileno
- Suelda uniones en posición vertical ascendente con oxiacetileno
- Suelda uniones en posición sobre cabeza con oxiacetileno.

PROGRAMA MODULAR TECNICO EN EBANISTERIA

Puesto Carpintería Básica

Habilidades laborales

- Aplica reglas de seguridad personal en el puesto de trabajo
- Aplica reglas de seguridad en el taller.
- Maneja instrumentos de medición y trazado
- Comprueba medidas utilizando instrumentos de precisión
- Identifica especies y tipos de corte de madera aserrada
- Estriba madera aserrada
- Aplica preservantes ala madera aserrada
- Interpreta vistas de partes de muebles
- Dibuja muebles a mano alzada
- Describe el uso del banco de trabajo y de las herramientas de sujeción
- Corta madera con sierra manual
- Cepilla madera y afila cuchillas
- Desbasta y escoplea madera con herramientas de corte libre
- Usa herramientas para perforar y atornillar
- Usa herramientas para golpear y extraer.

Operador de Maquina Estacionaria

- Dibuja vistas de muebles de madera
- Interpreta características del dibujo técnico del mueble
- Opera sierra radial eléctrica estacionaria
- Corta madera con sierra circular de mesa estacionaria
- Opera planeadora canteadora
- Opera cepilladora desgruesadora eléctrica estacionaria
- Opera la escopladora eléctrica estacionaria
- Opera taladro eléctrico estacionario
- Contornea piezas de madera con la sierra de banda eléctrica
- Perfila piezas con la fresadora de cabezal superior
- Opera el torno eléctrico
- Moldura de piezas de madera en la fresadora de mesa
- Opera lijadora eléctrica estacionaria
- Traza plantillas y escantillones.

Puesto Asistente de Ebanista

Habilidades laborales

- Corta madera con sierra eléctrica portátil
- Usa caladora eléctrica portátil
- Desbasta madera con cepillo eléctrico portátil
- Usa la fresadora eléctrica portátil
- Perfora con el taladro eléctrico portátil
- Maneja lijadora eléctrica portátil
- Construye unión por clavado y atornillado
- Elabora y encola uniones para bastidores
- Construye uniones al ancho
- Elabora uniones de esquina al ancho
- Elabora uniones de esquina al ancho para hacer muebles.

ASPECTOS TÉCNICOS A DESARROLLAR EN 5 CARRERAS TÉCNICAS OFERTADAS EN EL CENTRO

Área Técnica	Capacidades a Desarrollar en el Primer Año	Capacidades a Desarrollar en el Segundo Año
Soldadura	<p>Medir, cortar, limar tratar térmicamente los aceros, doblar materiales en frío y caliente, soldar en posición plana, cortar con oxígeno acetileno de acuerdo a Estándares de calidad</p> <p>Manejar la maquina de coser, conocer los diferentes tipos y calidades de materiales de tapizado, adquiere conocimientos sobre sistemas de medición, aprende a diseñar y realizar diferentes estilos de cojines.</p> <p>Operar herramientas manuales y eléctricas portátiles</p>	<p>Realizar las tareas de soldadura en las siguiente posiciones: horizontal, vertical ascendente y descendente</p>
Tapicería	<p>Manejo de materiales de tapicería, construcción de muebles con respaldo y asiento fijo, construcción de muebles con cojines removibles, diseño y elaboración de cojines y la restauración de muebles.</p>	<p>Construcción de muebles con respaldo y asiento fijo, construcción de muebles con cojines removibles, diseño y elaboración de cojines y la restauración de muebles.</p>
Ebanistería	<p>Operar herramientas manuales y eléctricas portátiles</p>	<p>Conocer, manejar y realizar diferentes métodos y técnicas para la construcción de todo tipo de madera.</p>
Mecánica Automotriz	<p>Mantenimiento básico de vehículos</p>	<p>A finar y ajustar motores, revisar y reparar el sistema eléctrico, revisar y reparar el sistema de transmisión e inyección electrónica</p>
Mecánica Industrial	<p>Realizar técnicamente actividades de Mecánica de Banco.</p>	<p>Realizar técnicamente actividades de Mecánico de Precisión.</p>

ANEXO 3

TESTIMONIO DE JÓVENES ESTUDIANTES

QUE HACE EL CCSJB EN UN DIA NORMAL DE CLASES

Encuentro diario con instructores

Al comienzo de las actividades diarias se realiza una reunión de 15 minutos con los Instructores. El objetivo de esta reunión es conocer los avances de trabajo realizado del día anterior, exponer problemas que enfrentan los instructores, se busca soluciones y se toman decisiones en equipo, es aquí donde se habla de posibles cambios en la planificación escolar.

Considero esto una oportunidad que brinda la ocasión a todo el personal de saludarse, dialogar y compartir alguna preocupación: Por supuesto también son importantes las reuniones programadas y convocadas por la dirección que se desarrollan a lo largo del periodo educativo a fin de analizar la marcha de la labor educativa en general.

*REINA OSEGUERA ALUMNA DEL SEGUNDO AÑO DE MECANICA INDUSTRIAL
DESCRIBE UN DIA DE CLASES EN EL CENTRO DE CAPACITACION
SAN JUAN BOSCO*

Me levanto a las 5:30 de la mañana, ayudo en la casa a elaborar tortillas para vender, me baño y me alisto para tomar el bus del Instituto Salesiano San Miguel que me recoge a la 6:45 a.m. Llegamos al CCSJB a las 7:45 momento en que comienza el saludo del buenos días.

El saludo de los buenos días a las y los alumnos (as)

Diariamente asisto a una reunión de 15 Minutos diarios con mis compañeras (os). En esta reunión cada día de la semana una persona diferente nos habla de un tema específico, un mensaje o simplemente oramos juntos al Señor. Le llaman los salesianos el saludo de los buenos días. Este saludo me llena mucho porque aparte de aprender algo nuevo diariamente, nos motiva para comenzar el día con las bendiciones del Señor, se nos aplaude por nuestros aciertos y se nos regaña cuando es necesario. Salimos del SUM (salón de usos múltiples) en orden y por talleres para comenzar nuestro trabajo asignado.

Entrada a clases

Antes de entrar a clases hacemos fila frente al taller o aula de clases, aquí el instructor nos saluda, revisan que nuestro uniforme este completo. Seguidamente la y el alumno que entra al taller se pone su ropa de trabajo y comienza sus labores.

El instructor antes de entregar las tareas para el día, hace un pequeño repaso de lo aprendido el día anterior para asegurar que no haya lagunas en el proceso de aprendizaje y distribuye tareas a realizar tanto en el taller como en el aula.

Distribución de módulos

Para el aprendizaje de puestos nos dan los módulos por área, estos están localizados en la biblioteca del Centro, siendo la secretaria la responsable de proveerlos a los estudiantes. Una vez terminado el estudio del mismo lo devuelvo y la secretaria es quien me proporciona el siguiente tema.

Receso de la mañana

Salimos a recreo donde compartimos nuestra merienda o desayuno con nuestros amigos o compañeros cercanos. Este recreo es bien corto y solo nos alcanza para desayunar por lo que mi recreo favorito es el de las 12:30.

Aprendiendo a compartir responsabilidades

Nos asignan tareas específicas de apoyo en la instrucción, con el objetivo de desarrollar destrezas de liderazgo. En este caso diariamente el instructor asigna un responsable de bodega en algunos talleres, este es el encargado de asignar a cada alumno (a) las herramientas que solicita durante el día, esto se hace con un control esmerado. El puesto es rotativo. Es importante destacar que no sale ningún alumno (a) del taller hasta que todas las herramientas estén en su puesto.

Supervisar

El Instructor durante la jornada de aprendizaje nos visita a cada alumno (a) nos apoya y antes de terminar la jornada, supervisa que todas las herramientas estén colocadas en el lugar indicado. Si hace falta una herramienta nadie sale del aula hasta que aparezca el o la responsable de la herramienta perdida. En caso de no encontrarla todo el curso es el responsable de pagar por la misma

Receso de las 12:30 (almuerzo)

Mi actividad favorita más importante es la jornada de recreo al medio día donde se lleva a cabo un campeonato de football. Los talleres forman sus equipos, practican y comienzan un campeonato que comienza al principio de año y termina hasta finales del mismo. Instructores y Director se suman a la competencia y es aquí donde se establecen relaciones de amistad, compañerismo, competencia sana en la vida (aprendemos a ganar y perder).

Supervisión de prácticas

En la jornada de la tarde nos dedicamos a la práctica de conocimientos adquiridos, el instructor supervisa y guía el proceso

Evaluación de Progreso

En un cuadro de progreso se registra la fecha en que comenzó el estudio del módulo y en la fecha que termina el aprendizaje, si no se pasa el examen evaluativo que corresponde a cada puesto se coloca un color en un cuadro determinado dependiendo si este logro pasar en el primer, segundo o tercer intento. El código se descifra de la siguiente manera.

- a. Primer intento: color verde
- b. Segundo intento color anaranjado
- c. Tercer intento color rojo

Estos colores ponen en evidencia la fortaleza y debilidades nuestras por lo que al instructor le sirve para apoyar al que mas lo necesita y retroalimentar lo aprendido.

Al coordinador de los talleres estos colores también le informa a donde habrá que dar énfasis en la capacitación del alumno (a) y quizás del mismo maestro

Aseo General del aula o taller

El **Centro de Capacitación San Juan Bosco**, nos enseña a no considerar esto como una norma. Se nos exige llegar limpios y mantenerse así durante su trabajo de capacitación. Además, antes de finalizar la jornada todos ordenamos y aseamos nuestro taller y las aulas. No solo porque se estudia una carrera técnica como automotriz debe andar con overoles sucios, se puede ser un buen técnico sin andar sucio.

