

Créditos

Esta guía para coordinadores del curso-taller de formación sindical Jóvenes, trabajo y sindicatos, es resultado de la cooperación entre Cinterfor/OIT y el Proyecto Los sindicatos y el trabajo decente en la era de la globalización en América Latina (RLA/o1/M10/SPA).

En las etapas iniciales de diseño del curso-taller colaboraron desde Cinterfor/OIT, Sara Silveira, Anaclara Matosas, Gonzalo Graña y Rodrigo Filgueira. En los ajustes conceptuales y metodológicos, han sido de sumo valor los aportes recibidos por quienes operan en carácter de Referentes Nacionales del curso-taller para Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, que participaron del encuentro de trabajo mantenido en Montevideo los días 22 y 23 de setiembre de 2004: Sirlei Marcia de Oliveira, Nayareth Quevedo, Fernando Gómez Recio y Pablo Guerra.

Durante la etapa de validación de esta Guía, realizada mediante dos cursos talleres ejecutados en Florianópolis, SC, Brasil, y en Montevideo, Uruguay, se contó, en el primer caso con la colaboración del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socio Económicos (DIEESE) y, en el segundo, del Instituto Cuesta Duarte y el Departamento de Jóvenes del PIT-CNT.

En el curso taller realizado en Florianópolis participaron por DIEESE el representante de la Dirección Técnica y Coordinador de Relaciones Sindicales, Nelson Karam, la integrante de la Secretaría de Educación, y responsable por la coordinación del proceso formativo, Maria Valéria Monteiro Leite, y la responsable por las relaciones institucionales Suzanna Sochaczewski. Joana Matta Felício colaboró en los aspectos de organización y logística, Mônica Silva en la supervisión administrativa y financiera, y Célia Laronga en la edición y diseño de los informes.

En el curso taller realizado en Montevideo, la coordinación general estuvo a cargo del Sociólogo Pablo Guerra, del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT, y de los responsables por el Departamento de Jóvenes de la misma Central, con el apoyo de Sandra Moresino.

La elaboración de la versión definitiva, con base en los informes emanados de sendas validaciones y otros aportes, estuvo a cargo de Sandra Moresino.

Se agradecen además los aportes y comentarios recibidos de: Blanca Gómez Manzanque (CTP del Proyecto RLA/o1/M10/SPA; Eduardo Rodríguez (Especialista en Educación Obrera, OR Lima); Gerardo Castillo (Especialista ACTRAV ETM Santiago); Pedro Daniel Weinberg (Director Cinterfor/OIT).

El Equipo central de trabajo estuvo conformado por:

Coordinación General: Fernando Casanova (Cinterfor/OIT)

Coordinación del equipo asesor en comunicación y educación: Magíster en Educación y Doctor (c) en Estudios Culturales Latinoamericanos, Gabriel Kaplún

Diseño pedagógico/comunicacional: Lic. en Ciencias de la Comunicación María Elisa Martínez, y Lic. en Ciencias de la Comunicación Sandra Moresino

Corrección y revisión editorial: Fernando Casanova, Gabriel Kaplún

¿Dónde están los jóvenes?

Presentación

- **Los jóvenes son..**
- **La juventud en nuestro país está...**
- **Las culturas juveniles que...**

Tantos expertos hemos dedicado tanto tiempo a pensar, tanta tinta a escribir y tantas palabras a hablar sobre los jóvenes.... Pero ¿dónde están ellos en esta conversación? Incluso teniéndolos delante con frecuencia les hablamos *a* ellos, pero no hablamos *con* ellos.

Esta propuesta de trabajo de intenta promover un activo protagonismo de los y las jóvenes en el análisis y la búsqueda de soluciones a uno de sus problemas centrales y, con frecuencia, más angustiantes: el *trabajo*. Pero en este caso no se trata de la búsqueda de soluciones individuales –necesarias también, pero insuficientes- sino de la lucha colectiva por trabajo digno. Que a nuestro entender pasa, de modo central, por el impulso a *políticas públicas* que lo promuevan de modo activo. Políticas económicas, pero también políticas específicas de formación y empleo. Y que comprendan los problemas de los jóvenes en un mundo del trabajo complejo y cambiante como el actual.

En esa lucha los sindicatos tienen –o deberían tener– un rol protagónico. Pero a los sindicatos suele costarles hoy incorporar realmente a los jóvenes como protagonistas. Entre otras cosas porque muchos jóvenes no tienen trabajo o trabajan en el sector informal al que el movimiento sindical tiene dificultades para llegar. También porque los jóvenes suelen sentir –frecuentemente con razón– que los sindicatos son organizaciones de “viejos”, donde sus formas de ser y sentir no tienen lugar. *Repensar entonces el movimiento sindical* desde esta perspectiva es también uno de los objetivos a que apunta esta propuesta.

Pero repensar el trabajo, las políticas públicas y el movimiento sindical en relación con los jóvenes requiere pensar *desde los jóvenes*. Desde sus mundos culturales, sus diversas maneras de ser joven en cada tiempo y lugar, sus múltiples formas de adaptarse o rebelarse frente al mundo que les toca vivir, sus muchas formas de organizarse aunque a veces nos parezca, desde la mirada adulta, pura “desorganización”. Por eso apuntamos, desde el comienzo, a pensar desde la experiencia vital de los jóvenes que participarán en el curso-taller. Pero también impulsándolos a que ellos investiguen los mundos de otros jóvenes en su ciudad o en el campo, con o sin trabajo, que escuchen la misma música pero que también escuchan otras muy diferentes.

Por eso también, aunque la propuesta está dirigida en primer lugar a *jóvenes sindicalistas*, ojalá puedan participar también en el taller jóvenes sin esa experiencia pero con potencialidades para integrarse, de modos diversos, a una lucha colectiva por el trabajo digno. *Jóvenes que participan en otras formas organizativas* sociales, culturales, religiosas. O también en algunos de los intentos de organizar, precisamente, a los trabajadores informales.

Para encarar estos temas con los jóvenes como protagonistas la metodología debía ser decididamente *activa y participativa*. Pero no sólo en la superficie: incorporar *técnicas y dinámicas grupales*, dibujos o juegos –como hacemos aquí– puede no ser más que un modo de hacer más entretenida y digerible una pedagogía que no rompe con el modelo tradicional, en que los que saben transmiten sus conocimientos a los que no saben, los adultos expertos enseñan a los jóvenes inexpertos. Esto no niega esos *saberes expertos* y valiosos –que aquí tendrán también un lugar importante– pero busca ponerlos en diálogo crítico con los saberes de los propios jóvenes, con sus experiencias vitales concretas.

Por eso la metodología propuesta es, en primer lugar, una invitación a *recuperar y hacer explícitas esas experiencias y saberes y a investigar las de otros jóvenes diferentes*. Y a ponerlas en *diálogo crítico* entre sí y con los adultos de la academia y del mundo sindical. Para aprender desde uno mismo pero también repensándose, cuestionándose y cuestionando.

Por eso cada módulo sugiere *un punto probable de partida y un horizonte para pensar*. Desde la idea de “la juventud” a la comprensión de los múltiples mundos juveniles. Desde la idea de “el trabajo” a la idea de un mundo del trabajo complejo y cambiante. Desde las políticas públicas universales o focalizadas a las políticas integrales, ligadas a proyectos colectivos. Desde el sindicalismo tradicional ligado al empleo formal, a un sindicalismo capaz de abarcar o relacionarse con el complejo mundo del trabajo y con los diversos mundos juveniles.

Pero la propuesta no es sólo investigar, aprender y pensar sino hacerlo para *actuar*. Por eso el último módulo se centra en la elaboración de propuestas individuales y colectivas de acción para el ámbito de cada participante y para las organizaciones sindicales y juveniles que integran. Por eso tampoco el curso-taller termina en el último módulo: habrá que acompañar luego la puesta en práctica de estas propuestas y apoyar a los participantes en la superación de las dificultades que, seguramente, encontrarán.

Esta caja de herramientas quiere ayudar entonces a los sindicatos, a las organizaciones juveniles, y a los centros de investigación y formación que trabajan con ellos a organizar instancias *de aprendizaje colectivo para la acción transformadora*. Por eso es también una propuesta abierta, flexible y, sin duda, mejorable. Contamos con que nos hagan llegar las *evaluaciones* del uso de esta caja de herramientas, nos señalen las debilidades o errores detectados y nos cuenten los cambios y *mejoras* que incorporen, para poder compartirlas a su vez con otros y aprender entre todos.

Frente a la pregunta *¿dónde están los jóvenes?* no hay entonces aquí una respuesta única y establecida de antemano. Lo que ofrecemos son más bien herramientas para buscar esas respuestas y para construirlas con los jóvenes. Serán ellos quienes digan dónde están y a dónde quieren ir.

Estrategias de uso

Pretendemos que esta guía sea una **caja de herramientas** a su disposición para llevar adelante la metodología de trabajo propuesta en el curso-taller de formación sindical para jóvenes. No es nuestra intención que las herramientas de esta caja sean tomadas con rigidez. Usted podrá aplicarlas tal como se mencionan, adaptarlas a las particularidades del contexto, combinarlas e incorporar otras que entienda conveniente.

El programa del curso-taller comprende tres módulos con dos jornadas de trabajo en cada uno de ellos. Se ha previsto que las jornadas sean de aproximadamente ocho horas de duración. No obstante, y de acuerdo a los contextos de aplicación, tome estos datos con flexibilidad. Por ejemplo, la duración de una jornada puede variar en función de la *intensidad* de los debates que se generen, el *impacto* de las actividades o la *disposición* de las personas participantes. Como ve, estas son cuestiones que se resuelven en la propia puesta en práctica.

La metodología propuesta está pensada para trabajar en un grupo de aproximadamente 30 personas. En la planificación de las jornadas se incluyen actividades individuales, en grupo, trabajo en plenario, exposición a cargo de la persona que coordina, exposición a cargo de especialistas en distintas áreas temáticas y actividades de campo. Así están reseñadas:



- Actividad individual



- Actividad en grupo



- Actividad en plenario



- Exposición del coordinador



- Exposición de especialistas y personas invitadas

Acompañando cada ícono encontrará aclaraciones, sugerencias, ideas, para la mejor puesta en práctica de la metodología de trabajo. También lo usamos para remitirle a otras partes de esta guía.

En esta guía usted encontrará la planificación de los módulos, separada por jornadas. En cada jornada, hemos incorporado una breve introducción al tema, ejes pedagógicos, temas o contenidos a trabajar, recorrido por objetivos, desarrollo de las actividades, tiempos estimados para cada actividad y materiales necesarios. Verá que en más de una oportunidad, para un mismo objetivo, se plantean opciones para las actividades. Las mismas, en general, no son excluyentes. Vale aquí una vez más su criterio para determinar cuál o cuáles de ellas aplicar.

Al final de cada módulo, hemos incorporado un **kit** para el trabajo en taller –materiales para las actividades de los participantes; pautas, información o ejemplos para apoyar el trabajo de coordinadores y especialistas–, y una **caja de campo**, con herramientas para el desarrollo de las actividades de campo (pautas y guías).

También al final de cada módulo, retomamos el recorrido pedagógico propuesto en él a través de un esquema, acompañado de un “camino más corto”.

En **herramientas multiuso**, encontrará materiales que sirven a distintas finalidades y momentos:

- Materiales de apoyo para llevar adelante las distintas técnicas (que puede distribuir entre las personas participantes).
- Una pauta para la realización de la convocatoria al curso-taller, acompañada de una propuesta de formulario de inscripción para los participantes.
- Sugerencias para la búsqueda, selección y preparación de información básica.
- Un **kit de sobremesa**, con herramientas sugeridas para que no decaiga el ritmo de trabajo después de los almuerzos.
- Un **kit de fiesta**, con las herramientas sugeridas para las noches entre jornada y jornada.
- Sugerencias para la elaboración de los registros de cada módulo y para el informe final del coordinador.

Recomendaciones

- El trabajo en este curso-taller parte de las realidades, necesidades y expectativas de las personas participantes, para, a través del intercambio de saberes, experiencias y buenas prácticas, generar procesos de construcción colectiva de conocimientos. En un clima agradable y de camaradería, donde las personas participantes se sientan a gusto, usted podrá lograr mejores estímulos para la libre expresión de ideas. No hay recetas mágicas para lograr este *clima*. Eso dependerá tanto de su creatividad y experiencia como de los tiempos de quienes participan para adaptarse al grupo y desarrollar confianza en él. No se desanime si ese *clima* no se establece desde el inicio. Y recuerde que es una excelente oportunidad aprovechar los espacios entre las jornadas, para los cuales le proponemos considerar las herramientas del ***kit de fiesta***.
- En ***herramientas multiuso***, junto a la pauta para la elaboración de la convocatoria del curso-taller, encontrará una propuesta de formulario de inscripción para los participantes. Además de los datos básicos, verá que se les pide que completen otros y que respondan a unas pocas preguntas. Disponer con suficiente antelación de estos formularios le permitirá a usted tener una *idea previa* del grupo con el que trabajará: cómo son las personas, cuáles son sus expectativas, experiencias, proyecciones... Y pensar en función de ello, adecuaciones a la metodología y sus dinámicas.
- La elección del lugar en el que se trabajará no es un tema nada menor. Por supuesto debe ser un lugar amplio y cómodo. Pero también –y siempre en la medida de lo posible– sería “ideal” que:
 - esté situado en un lugar tranquilo; cuanto más alejado del bullicio y del vértigo de la ciudad, mejor;
 - sea igualmente accesible a los participantes en lo que respecta a la forma de llegar y el tiempo de traslado;
 - tenga otros espacios, además del que se destine para el desarrollo de los módulos: salas extras (para el trabajo de los subgrupos); espacios al aire libre (para hacer algunas actividades allí, cuando el estado del tiempo acompaña); con posibilidades de poder pernoctar (ayuda a mantener unido el grupo, a empezar en hora y reducir gastos de hotel, por ejemplo);

- posea los aparatos a usar (video, televisión, cañón, retroproyector, PC) y las conexiones necesarias para ponerlos a andar.
- Le proponemos también con respecto al lugar, hacer un ejercicio de imaginación. Cuando ya haya revisado los formularios de los participantes, recorra el lugar e imagine a su grupo allí. En particular, deténgase en el salón donde se llevarán a cabo la mayoría de las actividades y pregúntese:
 - ¿Hay espacio suficiente para todos? ¿Podemos movernos libremente?
 - ¿Los subgrupos podrán trabajar simultáneamente sin “molestarse” unos a otros?
 - ¿Hay elementos que dificulten u obstaculicen la visión desde distintos ángulos (como columnas, pilares, mobiliario, etc.)?
 - ¿Hay algún elemento “separador” que pueda hacer que el grupo se disperse o se divida a un lado y a otro (como una barra de bar, mamparas, etc.)?
- Aunque parece obvia, resulta válida esta recomendación: revise antes de cada jornada la planificación de la misma.

Y pregúntese:

- *¿Está claro lo que voy a hacer primero y lo que voy a hacer después?*
- *¿Tengo listos todos los materiales* (pautas, guiones, materiales de apoyo, marcadores, papeles, etc.) *para las personas participantes?*
- Los materiales que voy a utilizar para mis exposiciones, *¿están en orden y listos para ser utilizados rápidamente?*
- Los aparatos (retroproyector, cañón, video, etc.), *¿funcionan bien?*
- En resumen: *¿está todo en orden para empezar?*
- Al iniciar cada jornada, sugerimos hacer una muy breve presentación de los temas y objetivos, que responda a la pregunta: *¿para qué estamos hoy aquí?* Además, en la primera jornada, puede acompañar esta presentación con una personal, también breve. Tal vez con su nombre, lugar de procedencia y/o residencia y actividad actual, ya sea suficiente.
- En el inicio de la primera jornada, acuerde con los participantes “reglas de convivencia y funcionamiento”, tales como: horarios de inicio y finalización, tiempos y espacios para las pausas y los almuerzos, lugar para fumadores, uso de teléfonos celulares, etc. Asimismo, es recomendable recordar estos acuerdos en los sucesivos encuentros, e incluso re acordar si fuera necesario.
- Apunte a la democratización de la palabra, instando a sintetizar a quienes tienden a monopolizarla y estimulando la participación de las personas más retraídas.
- Intervenga en las discusiones de los pequeños grupos y de los plenarios, cuando sea necesario incorporar ángulos de mira diferentes que alimenten el proceso de discusión. Puede volcar sus propios puntos de vista sobre los temas tratados,

aunque es importante que ellos no sean percibidos como “la opinión del maestro” o la del que tiene “la última palabra”.

- Algunas preguntas simples ayudan a poner sobre la mesa las ideas e incentivar los debates. Por ejemplo: *¿qué creen que es lo que ocurre?, ¿quiénes son los que están en esa situación?, ¿cuándo y dónde pasa eso que has dicho?, ¿por qué es así?*
- Tenga a la vista el reloj. Cada actividad tiene un tiempo estimado en la planificación para tratar de aplicarla satisfactoriamente.
- Después de cada módulo, registre lo que aconteció y envíelo al Equipo Coordinador de Cinterfor/OIT. En **herramientas multiuso** le proporcionamos sugerencias para esta actividad. Estos registros son muy importantes por varias razones:
 - Es un insumo para usted mismo, porque le permite mejorar el trabajo superando las debilidades que haya detectado.
 - Es una herramienta para la evaluación intermedia del curso-taller por parte del Equipo Coordinador de Cinterfor/OIT.
 - Los registros de cada persona coordinadora, son la base que tendrán todas las demás para compartir en sus respectivos grupos, lo producido por los pares de distintas regiones y países.
 - Sus registros son *la memoria* de lo trabajado y producido en los módulos y por tanto, un excelente material para hacer llegar a las personas participantes, protagonistas de esta experiencia.
- Acompañe de cerca el trabajo de campo de los grupos. Habrá momentos para la evacuación de dudas, en otros tal vez sea necesario aportar información complementaria o inyectar una dosis de motivación. Lo producido en las actividades de campo es material de trabajo para las próximas jornadas, por eso es necesario estar atento a lo que allí ocurre.
- Una última recomendación (¡y no más!): envíe al Equipo Coordinador de Cinterfor/OIT el *Informe final* de evaluación del curso-taller a:

sindicatos@cinterfor.org.uy

Encontrará sugerencias en **herramientas multiuso** para su elaboración. Sus apreciaciones, sugerencias e ideas son un valiosísimo insumo para seguir mejorando esta experiencia y su propuesta metodológica.

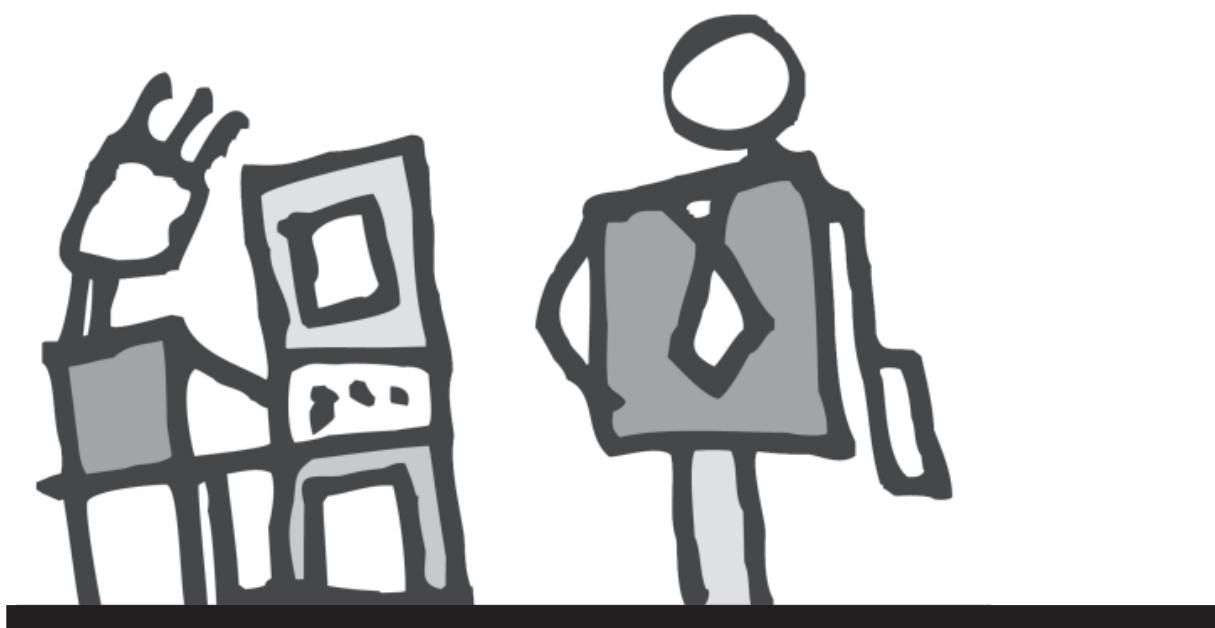
Cuadro general

Módulo 1. Jóvenes y trabajo	
Primera Jornada: juventud y juventudes	
Ejes pedagógicos: <ul style="list-style-type: none"> • Del concepto de “una” juventud al reconocimiento de la existencia de varias juventudes. • De la juventud como condición natural a la juventud como construcción cultural. • De “la” rebeldía a las distintas formas de rebeldía y cuestionamiento social actuales. 	
Segunda Jornada: Los jóvenes y el mundo del trabajo	
Ejes pedagógicos: <ul style="list-style-type: none"> • Del empleo estable y para toda la vida a las distintas formas de trabajar en un mundo del trabajo complejo y cambiante. • De la formación para el empleo a la formación para el mundo del trabajo. 	
Actividades intermedias: de campo (interacción grupo-entorno) Registro de módulo/ Acompañamiento del trabajo de campo	
Módulo 2. Políticas públicas de formación y empleo para jóvenes	
Sindicatos y organización juvenil	
Primera Jornada: Las políticas públicas de intervención para el empleo juvenil	
Eje pedagógico: <ul style="list-style-type: none"> • De las políticas públicas universales y focalizadas, a políticas públicas integrales de formación y empleo juvenil. 	
<i>Puesta en común de las actividades de campo grupales.</i>	
Segunda Jornada: Sindicatos y mundo del trabajo. Jóvenes y sindicatos.	
Ejes pedagógicos: <ul style="list-style-type: none"> • De la organización sindical para el empleo formal a la organización sindical para un mundo del trabajo complejo y cambiante. • De la cultura sindical centrada en los adultos a la cultura sindical incluyente de las culturas juveniles. • De la afiliación juvenil a la participación juvenil en los sindicatos. 	
Actividades intermedias: de campo (interacción grupo-entorno) Registro de módulo/Acompañamiento del trabajo de campo	
Módulo 3. Propuestas, compromisos y líneas de acción	
Puesta en común de las actividades de campo grupales. Análisis. Conclusiones generales de los temas trabajados en los módulos. Redacción de documentos (personales/colectivo). Líneas de acción conjuntas (jóvenes-dirigentes sindicales) Acuerdos y compromisos. Agenda de trabajo. <i>Evaluación</i>	
Registro de módulo /Informe final Seguimiento de los documentos personales y acuerdos colectivos.	

Actividades intermedias entre módulos
Interacciones: grupo / entre grupos/ grupos y equipo de coordinación/ entre coordinadores
Vía mail y plataforma del curso

módulo 1

jóvenes y trabajo



¿Hay una juventud o hay distintas juventudes? ¿Quiénes son los jóvenes y cómo son las juventudes?

Breve introducción al tema

La propuesta en este primer módulo se orienta a “problematizar” el concepto de juventud. Esto se pretende lograr por dos vías complementarias: primero, a través del reconocimiento de que, entre los mismos participantes del taller, existen no sólo ideas diferentes de que es la “juventud” sino, también, distintas formas de “ser joven”. Segundo, explorando más allá del colectivo de participantes en busca de otras juventudes y formas de vivirlas.

El punto de llegada de las distintas dinámicas y propuestas de trabajo es el reconocimiento de que el concepto de juventud es relativo y, a la vez, resultado de construcciones históricas que son atravesadas o influenciadas por factores de índole social, económica y cultural. Las visiones más difundidas de la juventud, en tanto tránsito entre la niñez y la adultez, o de etapa de preparación para la asunción de roles adultos, en especial la vida activa desde el punto de vista laboral, deberían resultar cuestionadas o, al menos, relativizadas para distintos momentos históricos y para los diversos contextos sociales.

La discusión colectiva en torno al concepto de juventud puede servir de vehículo, además, para abordar otras nociones, tales como la de clase social, género o subcultura, entre otras.

Ejes Pedagógicos:

- Del concepto de “una” juventud al reconocimiento de la existencia de varias juventudes, como resultado del cruce de las variables: edad, género, etnia, clase social, localización geográfica y cultura.
- De la juventud como condición natural a la juventud como construcción cultural, que implica atender a las diferencias de ser joven según: las distintas épocas de una misma sociedad, las diferencias entre sociedades y culturas, entre clases sociales y por género.
- De “la” rebeldía a las distintas formas de rebeldía y cuestionamiento social actuales.

Presentación

- **Objetivos:**

- Dar la bienvenida a los participantes.
- Presentar el curso-taller, los temas y objetivos de la jornada.
- Presentación del coordinador.

Actividades



Presentación del curso-taller y de los temas y objetivos de la jornada respondiendo a la pregunta:

¿Para qué estamos hoy aquí?

Presentación personal del coordinador (nombre, lugar de procedencia y/o residencia y actividad actual).

10 min.

No hay una juventud sino varias juventudes.

Las distintas formas de ser joven

(variables: edad, género, etnia, clase social, localización geográfica y cultura).

- **Objetivo:** Reconocer las distintas formas de ser joven a partir de la diversidad presente en esta instancia. (“Nosotros somos jóvenes, somos así, somos diferentes”).

En este objetivo el tiempo está estimado para la realización de una sola de las dinámicas propuestas (A a E).

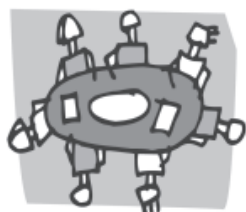
Actividades

A) Dinámica: “Presentación cruzada”



Cada participante elige encontrarse con otro que no conozca e intercambian datos (nombre, organización de procedencia y música preferida), que anotan en tarjetas.

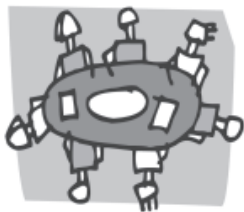
Conversan también sobre otros datos relativos a la composición familiar, nivel educativo, trabajos, lugar de procedencia y/o residencia, actividades en el tiempo libre.



Luego, los integrantes de cada pareja colocan sus tarjetas en una cartelera titulada “Nosotros somos...”, y en plenario, se presentan a los demás en forma “cruzada” (uno a otro).

60 min.

Materiales: Tarjetas de presentación, marcadores, cinta adhesiva o alfileres, cartelera “Nosotros somos...”



B) Dinámica: “Los botes”

La consigna es simular que el grupo viaja en un barco que está a punto de hundirse. Pero hay suficientes botes para que todos se salven, para lo cual basta estar atento a las indicaciones que, una a una, va dando el coordinador de cómo ir subiéndose a los “botes”.

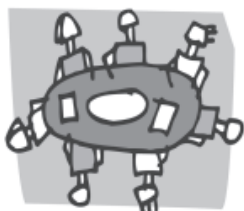
60 min.

Materiales: “Los botes”: pauta para el desarrollo de la dinámica (ver kit)



C) Dinámica: “Los tarjetones”

Cada participante recibe un tarjetón en el que escribe, en forma clara y visible, sus datos (nombre, edad, organización de procedencia, lugar de nacimiento, lugar de residencia, nivel de estudios, composición familiar, música preferida, etc.).



Luego, todos cuelgan los tarjetones de sus cuellos y pasean por el lugar encontrándose y leyendo los datos escritos por los demás.

Al final, colocan los tarjetones en la cartelera “Nosotros somos...”

60 min.

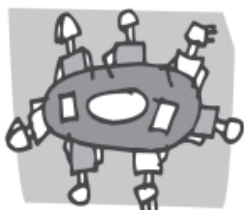
Materiales: Tarjetones, cintas o cuerdas, marcadores, cinta adhesiva o alfileres, cartelera “Nosotros somos...”



D) Dinámica: “Qué me imagino de...”

Cada participante recibe un tarjetón en blanco que cuelga de su cuello.

Pasean por el lugar y en cada encuentro, anotan en el tarjetón del compañero con el que se encuentran qué se imaginan sobre él, de acuerdo a las consignas que, sucesivamente para cada encuentro, va dando el coordinador. Por ejemplo: *qué se imaginan que hace el compañero con el que se han encontrado en su tiempo libre; qué música escucha; qué creen que hará dentro de diez años; etc.*



Luego, cada persona cuenta en el plenario lo que está escrito en su tarjetón, comenta los aciertos y errores en lo que han imaginado sobre ella y se presenta con sus datos reales.

Finalmente, todos colocan sus tarjetones en la cartelera “Nosotros somos...”

60 min.

Materiales: Tarjetones, cintas o cuerdas, marcadores, cinta adhesiva o alfileres, cartelera “Nosotros somos...”

E) Dinámica: “Presentación descompuesta”



En grupo de cinco o seis personas, se arma una cadena de transmisión en la que, el primero de ella le cuenta al oído los datos de su presentación, éste se los transmite al tercero y así sucesivamente hasta llegar a la última persona de la cadena. Ésta última persona cuenta a los demás los datos de la presentación de la primera. La dinámica se repite cambiando la posición de los participantes en la cadena y hasta que todos estén presentados.

60 min.



Al final de la dinámica (cualquiera sea la elegida), el coordinador sintetiza los resultados con la consigna: *somos jóvenes, somos así, somos diferentes.*

10 min.

Materiales: Pizarra o papelógrafos, marcadores

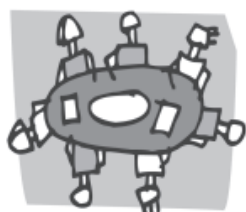
Otras formas de ser joven...

• **Objetivos:**

- Reconocer más formas de ser joven a partir de los jóvenes organizados y no organizados que no están presentes en esta instancia.
- Construir tipos de ser joven.

Actividades

En plenario, se construyen entre 5 y 10 formas “razonables” desde el punto de vista sociológico y antropológico de ser joven, agrupándolas por tipos:



- Formas de ser joven presentes en el taller.
- Formas de ser joven de los organizados no presentes.
- Formas de ser joven de los no organizados.

El coordinador va anotando las distintas formas en cada tipo, utilizando un color distinto para cada uno de ellos.

60 min.

Materiales: Papelógrafos o pizarra, marcadores de distintos colores.



Una alternativa más sencilla a esta actividad de construcción de tipos es la siguiente. El coordinador pregunta al plenario: *¿qué jóvenes no están hoy aquí?* Lista en papelógrafo lo que van diciendo los participantes y si es necesario agrega otras formas de ser joven. Luego pregunta: *¿dónde están estos jóvenes?* Anota en la lista, al lado de cada forma de ser joven, lo que surja del plenario, utilizando un color para “organizados” y otro para “no organizados”.

Pausa

Las juventudes...

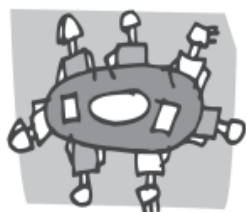
- **Objetivo:** Profundizar en el conocimiento de las formas de ser joven.

Actividades

Dinámica: “El día típico de...”



El grupo se divide en subgrupos de 5 personas, en lo posible, no pertenecientes a la misma organización. Con los tipos de ser joven construidos anteriormente a la vista, el coordinador pide a los subgrupos que acuerden dos o tres formas de ser joven que les interese trabajar, preferiblemente que no esté en su subgrupo.



En plenario, comparten las formas de ser joven que han elegido y acuerdan en las que va a trabajar cada subgrupo, según los intereses y tratando en lo posible que no se repitan los tipos elegidos.



Vuelven los participantes a sus subgrupos y el coordinador les pide que:

- Piensen en personas de la vida cotidiana que tengan las características elegidas.
- Piensen juntos en lo que hacen esas personas en un día de semana y en un fin de semana, con las **preguntas - guía** a la vista.
- Acuerden y dibujen un **personaje** que **represente** las características de esa forma de ser joven. (Pueden utilizar las mismas preguntas-guía trasladándolas al personaje y hacer dos dibujos: uno del personaje en un día de semana y otro del personaje en el fin de semana).

Al final de la dinámica, cada subgrupo elige a una persona para contar (y la forma de contar) luego en plenario sobre su personaje.

1 h.30m.

Materiales: “El día típico de...”: preguntas - guía (ver kit).
Papelógrafos, marcadores de colores.

Almuerzo



• **Vea el Kit de sobremesa**

Al final del primer módulo puede proponerse a los participantes alguna actividad para seguir reconociendo formas de ser joven. En la experiencia piloto del curso-taller desarrollada en Uruguay (Montevideo, abril-mayo 2005), se produjo un CD con temas y autores musicales consensuados en el grupo. También podrían proponerse otros productos: álbumes de fotos, carpeta con artículos de diarios o revistas, búsqueda de imágenes representativas, etc.

Las juventudes...

- Objetivos:**
- Compartir los *días típicos* de los personajes.
 - Recibir y realizar comentarios.

Actividades

Cada persona elegida cuenta a los demás sobre la construcción de su personaje.

Se reciben y hacen comentarios.

Una variante en esta actividad es la de sustituir los relatos por una representación de los personajes (actuada, cantada, bailada, etc.) con comentarios grupales a cada representación.

Otra variante es la de acompañar la representación con un relato escrito. Este relato escrito es un insumo para el intercambio de las experiencias entre países.

2h.20m.

Pausa

La juventud como construcción cultural. De “la” rebeldía a las distintas formas de cuestionamiento social.

- Objetivos:**
- Distinguir juventudes según las distintas épocas de una misma sociedad, según sociedades y culturas diferentes, las diferencias entre clases sociales y la perspectiva de género.
 - Aportar datos estadísticos del país sobre culturas juveniles.
 - Incorporar más formas de ser joven no surgidas en el trabajo en taller.

Actividades

Intervención de especialista (antropólogo, persona con formación en diversos movimientos culturales o el propio coordinador. En este último caso, el apoyo para la exposición puede darse a través de videos musicales, para abordar por ejemplo, la historia de las culturas juveniles a través de las distintas modas).

Espacio para comentarios.

1 h.30m.

**Información, datos, documentos (ver kit)
Soporte técnico para la exposición (retroproyector, cañón, video, etc., según corresponda)**

Tiempo total estimado para la jornada: 8 horas

Una posibilidad para esta jornada es cambiar el orden en el recorrido sin alterar los temas, objetivos y actividades. En este sentido, la nueva ordenación estaría dada así:

- Presentación
- Reconocimiento de las distintas formas de ser joven a partir de la diversidad presente en esta instancia.
- Exposición sobre el tema “la juventud como construcción cultural”
- Reconocimiento de más formas de ser joven a partir de jóvenes organizados y no organizados no presentes en esta instancia. Construcción de tipos.
- Profundizar en formas de ser joven.

Los jóvenes y el mundo del trabajo

Breve introducción al tema

Este módulo se apoya en el anterior y procura, a partir de una visión más completa de la diversidad del universo juvenil en términos de características y problemas que les afectan, profundizar en la compleja relación entre los jóvenes y el mundo del trabajo.

Las visiones clásicas acerca de la juventud antes cuestionadas se corresponden con un mundo del trabajo que también ha sufrido profundas transformaciones. Pautas como el empleo permanente y formal que, al margen de su relativa concreción en la realidad de nuestros países, alimentaron la imagen de un joven que, por vías formales y no formales se preparaba para la vida activa dentro de un mercado laboral que le aguardaba al cabo del trayecto, han desaparecido. Al siempre complejo vínculo entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, se le agrega hoy un panorama de inestabilidad y precariedad laboral, de mayor desempleo (especialmente entre los jóvenes), de un mayor peso del sector informal de la economía.

Si bien todos estos fenómenos afectan en mayor medida a los jóvenes, no los afectan a todos por igual. Factores como el nivel socioeconómico, los grados de calificación, el género o la raza producen entre los jóvenes situaciones laborales diferentes. Comprenderlas e incorporarlas a las dimensiones que fueron trabajadas en el módulo anterior deberían servir para disponer de una base de análisis tanto para el abordaje de las políticas públicas de empleo y formación para jóvenes (Módulo 2), como para la definición de líneas sindicales de acción (Módulo 3).

Ejes Pedagógicos:

- Del empleo estable y para toda la vida a las distintas formas de trabajar en un mundo del trabajo complejo y cambiante.
- De la formación para el empleo a la formación para el mundo del trabajo.



Presentación

- **Objetivo:** Presentar los temas y objetivos de la jornada.

Breve exposición del coordinador respondiendo a la pregunta: *¿Para qué estamos hoy aquí?*

5 min.

Integración/animación

- **Objetivo:** “Romper el hielo” para comenzar el trabajo en la jornada.

Actividades

Dinámica: “Un dato más”



Cada participante elige a voluntad colocar en la **tarjeta de presentación** o el **tarjetón** de otro, un dato más sobre él. Por ejemplo con la consigna: *¿Cuál es su comida preferida?*

5 min.

Materiales: Tarjetas de presentación o tarjetones de la jornada anterior, marcadores.

Las formas de ser joven en un mundo del trabajo complejo y cambiante.

Mundo del trabajo: Sectores, formas de relación laboral, precariedad, calificación.

Relación educación-trabajo.

- **Objetivo:** Dar una primera mirada al mundo del trabajo desde las trayectorias personales y el pasaje por el sistema educativo.

Actividades

Dinámica: “El Árbol Personal”



Los participantes dibujan sus trayectorias personales, con la consigna:

Dibujen un árbol colocando en las raíces, todo lo aprendido fuera del sistema educativo; en el tronco, la educación recibida, los trabajos anteriores, lo que querían hacer y lo que hicieron para conseguirlo; en las ramas, lo que están haciendo hoy y lo que quieren lograr en poco tiempo y; en los frutos, las cosas que se proponen y aspiran para más adelante, lo que quieren llegar a ser o hacer algún día.

Una vez realizados los “árboles”, los participantes los miran desde las dimensiones del mundo laboral, con apoyo de las **preguntas-guía** “Mi perfil laboral”.

40 min.

Materiales: Hojas, marcadores de colores, recortes de revistas.
“El Árbol Personal”: pauta para el desarrollo de la dinámica. (ver kit)
“Mi perfil laboral”. Preguntas-guía. (ver kit)

En los subgrupos, los participantes comparten y comentan sus “árboles” entre todos, según lo reflexionado a partir de las **preguntas-guía**.

Nota: la dinámica de “*El Árbol Personal*” puede ser complementada con la construcción del *Árbol Genealógico Laboral*.

60 min.

El Árbol Genealógico Laboral (ver kit)

Pausa

- **Objetivo:**

- Dar una nueva mirada al mundo del trabajo desde las trayectorias de los personajes y sus pasajes por el sistema educativo.
- Comparar las trayectorias personales con las de los personajes.
- Ubicarse y ubicar a los personajes en las dimensiones del mundo del trabajo.

Dinámica: “El Árbol del Personaje”



En cada subgrupo, los participantes dibujan la trayectoria personal de su personaje, con la misma consigna dada para “*El Árbol Personal*”.

Luego, contestan para el personaje las **preguntas-guía** “*Perfil laboral del personaje*”.

Finalmente, comparan las trayectorias de los personajes con sus trayectorias personales, desde las dimensiones del mundo del trabajo. (Complementos con la observación del Árbol Genealógico).

1 h. 30m.

Materiales: Hojas, marcadores de colores, recortes de revistas.

“El Árbol Personal”: pauta para el desarrollo de la dinámica. (ver kit)

“Perfil laboral del personaje”: preguntas-guía (ver kit)



En las preguntas-guía “*Perfil del personaje*” es conveniente aclarar en los subgrupos que si el personaje no está trabajando actualmente, remitan las preguntas a algún trabajo anterior que haya tenido.

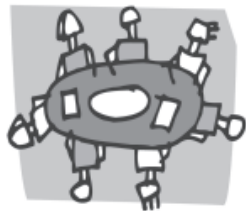
Almuerzo

- **Vea el Kit de sobremesa**

Las formas de ser joven en un mundo del trabajo complejo y cambiante.

Objetivos: • Compartir, ubicar a los personajes y ubicarse respecto a las dimensiones del mundo del trabajo.

- Hacer “reubicaciones” según los comentarios hechos y recibidos.



Actividades

Cada subgrupo expone a los demás los resultados de la dinámica anterior. Reciben y hacen comentarios sobre cómo se ubican a sí mismos (y a integrantes de sus familias) y a los personajes, en las dimensiones del mundo del trabajo.

1 h.30m.

Materiales: Papelógrafos, marcadores, pizarra.

20 min.

Resumen del coordinador

Pausa



Conceptos explicativos de la complejidad del mundo del trabajo.

Trabajo-empleabilidad

Trabajo Decente

Objetivos: • Confrontar lo trabajado en taller con datos del país sobre jóvenes, dimensiones del mundo del trabajo y las categorías laborales.

- Incorporar más formas de ser joven no surgidas en el trabajo en taller.

Actividades

Exposición de especialista (Sociólogo) o del propio coordinador. También es posible que un equipo de coordinadores roten alternativamente según las instancias del itinerario.

1 h.30m.

Materiales: Información, datos, documentos (ver kit)

Soporte técnico para la exposición (retroproyector, cañón, video, etc., según corresponda)



En el caso de invitar a un especialista, es muy importante que esté presente en la jornada desde la mañana, para poder articular adecuadamente su intervención con las inquietudes del grupo.

Además y en general, le sugerimos que le sugiera a sus invitados que (valga el juego de palabras anterior):

- Dediquen a su exposición unos treinta minutos, más pausa intermedia y espacio final para preguntas.
- Articulen su exposición en base a una o dos preguntas disparadoras (previamente acordadas con usted).
- Complementen su discurso, de ser posible, con apoyos visuales, audiovisuales o en audio.
- Preparen, para distribuir a los participantes, un material sobre el tema para el cual son convocados o sugieran otros ya preparados.

Profundizar la mirada al mundo del trabajo y las formas de ser joven

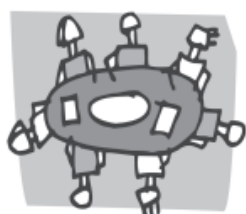
- Objetivos:**
- Realizar entrevistas para profundizar el conocimiento sobre las formas de ser joven y la relación con el mundo laboral.
 - Favorecer el conocimiento de otras realidades juveniles, fuera del mundo sindical.

Actividades



El coordinador pide a cada subgrupo que acuerde cómo llevar adelante las actividades de campo, a través de las siguientes ideas:

- A quién le interesa conocer más (puede ser su propio personaje, el personaje de otros subgrupos, alguien de su familia o entorno, un dirigente sindical adulto o histórico, alguna de las formas de ser joven que no fueron elegidas en las actividades anteriores, alguna de las formas de ser joven introducidas en las exposiciones de los especialistas o de los coordinadores).
- Si la(s) entrevista(s) se hará(n) a un individuo o colectivo.
- Si la(s) entrevista(s) se realizará(n) en forma individual o grupal.
- En qué lugar realizar la actividad (en organizaciones sindicales, en organizaciones juveniles no sindicalizadas, a jóvenes no organizados).
- Si realizarán visitas a lugares de trabajo, universidades o centros de estudio, favelas, etc. (lugares donde se concentran los jóvenes).
- Si realizarán visitas a organizaciones que trabajan con jóvenes en situaciones de vulnerabilidad y fuera del mundo sindical.
- Si harán un trabajo de tipo empático, poniéndose por ejemplo, en el lugar del joven desempleado que busca trabajo.



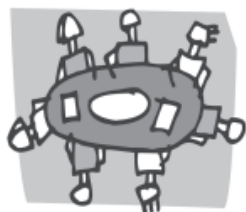
Se comparten en plenario los resultados de la discusión en cada subgrupo y de manera flexible, se toman las decisiones en función de los intereses y posibilidades de cada uno.

Materiales: Materiales de apoyo para entrevista y observación de campo (ver herramientas multiuso)

- **Objetivo:**
- Preparar al grupo para las actividades de campo.

Actividades

Dinámica: Juego de roles



Para ensayar la técnica de la entrevista, el coordinador pide al plenario dos personas, que, en forma voluntaria, participen en la dinámica. Una, juega en el rol de un joven a ser entrevistado en las actividades de campo, adoptando para ello esa forma de ser joven. La otra, juega en el rol del entrevistador y dispone de una **guía de preguntas** para esta actividad.

Mientras ocurre la entrevista, el resto del grupo observa. Al final de ella, se visualizan en plenario obstáculos y dificultades tanto en la manera en que se desarrolló la entrevista como en la formulación del cuestionario.

40 - 60 min. para el tema

Materiales: Guía para la entrevista a un joven (ver caja de campo)

Tiempo total estimado para la jornada: 8 horas

Actividades intermedias entre el Módulo 1 y el Módulo 2:

- Intercambio de informes de los coordinadores (*Registro de Módulo 1*) para compartir luego en el segundo módulo.
- Actividades en la plataforma del curso.
- Acompañamiento de las actividades de campo de los subgrupos.



Como se verá, en el Módulo 3 se prevé la evaluación del curso-taller por parte de los participantes. También es conveniente practicar evaluaciones intermedias al final de los módulos anteriores, para hacer ajustes en los próximos encuentros, si fuera del caso. Reserve un tiempo breve para hacerlo. Sugerimos usar estas preguntas: *¿qué es lo que más les gustó?; ¿qué es lo que menos les gustó?; ¿qué cosas sugieren?*

Kit módulo 1

herramientas para el trabajo en taller

“Los botes” pauta para el desarrollo de la dinámica

Esta es una dinámica *vivencial* que permite apreciar la diversidad cultural de las personas participantes a través de sucesivos encuentros en botes imaginarios.

La idea es simular un viaje en un barco que está a punto de hundirse, en el que, hay suficientes botes para que todos se salven. Sólo hay que estar atento a las indicaciones de cómo ir “subiéndose” a los botes, para lo cual basta simplemente con agruparse de acuerdo a las consignas que se van dando.

Conviene comenzar con los “pasajeros” (todo el grupo) caminando por la cubierta imaginaria del barco (el local de trabajo, dejando a un lado las sillas). El “capitán” (el coordinador) anuncia que viene una tormenta y hay peligro de naufragio, pero todos se salvarán si siguen sus indicaciones. A partir de aquí imprímale *ritmo* a la dinámica lanzando las consignas en forma rápida, pudiendo acompañarlas al final de un “*iya, a los botes!*”.

Consignas posibles para la conformación de los botes:

- *Suban a los botes de a cuatro personas (o cualquier otro número).*
- *Los varones se suben a un bote y las mujeres a otro.*
- *Los jóvenes “adolescentes” (15 a 19 años) van en un bote y los jóvenes “adultos” (20 a 24 años) en otro.*
- *Ahora en un bote van todos los que nacieron en las grandes ciudades; en otro, los que nacieron en las medianas y pequeñas y en el tercero, los que nacieron en el área rural.*
- *En un bote van los que ahora viven en las grandes ciudades; en otro, los que ahora viven en las medianas y pequeñas ciudades y en otro, los que ahora viven fuera de ellas.*
- *Los que terminaron primaria van en un bote, los que hicieron secundaria van en otro, los que tienen secundaria técnica van en otro y los que tienen estudios terciarios en el último.*
- *Este bote es para los que tienen hasta tres hijos, este otro para los que tienen más de tres y éste para los que no tienen hijos.*
- *Un bote para los que tienen ascendencia indígena, otro para los que tienen ascendencia afro y otro para los que tienen ascendencia europea.*
- *Ahora súbanse a los botes de acuerdo a la música que les gusta.*
(En este caso los participantes libremente se buscan y agrupan según sus preferencias musicales. Luego pueden acordar un tema y cantarlo al resto. Este bote es ideal para terminar la dinámica).

Es conveniente que usted vaya registrando en papelógrafo o pizarra cómo se van conformando los botes (cuántos varones y mujeres hay, los niveles educativos, número de hijos, lugares de procedencia y residencia, preferencias musicales, etc.).

Durante la propia dinámica o bien al finalizar es muy interesante ir realizando preguntas y comentarios sobre los datos que van apareciendo del grupo, relacionándolos con los del contexto. Por ejemplo: ¿Por qué creen que hay más hombres que mujeres en este grupo? ¿Es así en sus sindicatos, en sus lugares de trabajo?



Puede combinar esta dinámica con la “*presentación cruzada*”, haciendo el intercambio y anotación de los datos pedidos en las tarjetas, y la presentación uno a otro, dentro de cada bote.

“El día típico de...” preguntas-guía

¿Cómo son y qué hacen las personas en las que estamos pensando? Aquí van algunas preguntas.

- ¿Cómo se llaman?
- ¿Tienen apodo?
- ¿Cómo se integran sus familias? ¿Tienen hijos?
- ¿Dónde viven? ¿Siempre han vivido en el mismo lugar?
- ¿A qué hora se levantan?
- ¿Desayunan? ¿Qué desayunan?
- ¿Qué trabajos tienen o han tenido?
- ¿Qué cosas han estudiado o estudian?
- ¿Cuál es su música preferida? ¿En qué momentos escuchan música?
- ¿Ven programas de televisión? ¿Cuáles ven?
- ¿Quiénes son sus amigos?
- ¿Participan en alguna organización? ¿Qué cosas hacen allí?
- ¿A qué lugares van a divertirse?
- ¿Qué otras cosas hacen en su tiempo libre?



Si lo desea, la estrategia anterior de utilizar preguntas-guía, puede sustituirla por una consigna general, por ejemplo:

Piensen en qué cosas hacen las personas desde que se despiertan hasta que se acuestan a dormir: con quiénes se encuentran, a dónde van...

“El Árbol Personal” pauta para el desarrollo de la dinámica

Una vez dada la consigna, puede ocurrir que algunas de las personas participantes muestren resistencia en realizar un dibujo de sí mismas. En este caso conviene que usted les recuerde que no se trata de hacer un “dibujo bonito”. Lo importante es ir trazando, “como les salga”, sus experiencias, aprendizajes, logros, deseos. El “árbol” es personal, porque allí se refleja el itinerario de cada uno en **su** vida. También es personal y libre la forma de dibujarlo y de disponer la información en él.

A veces es difícil que las personas nos demos cuenta de aquellas cosas que hemos aprendido en la vida en forma natural, sin proponérselas, ésas que en el “árbol” van en las raíces. Aquí, si es necesario, puede usted ayudar dando un par de ejemplos (dónde aprendieron a leer, a cocinar, a andar en bicicleta, a hacer amigos, etc.).

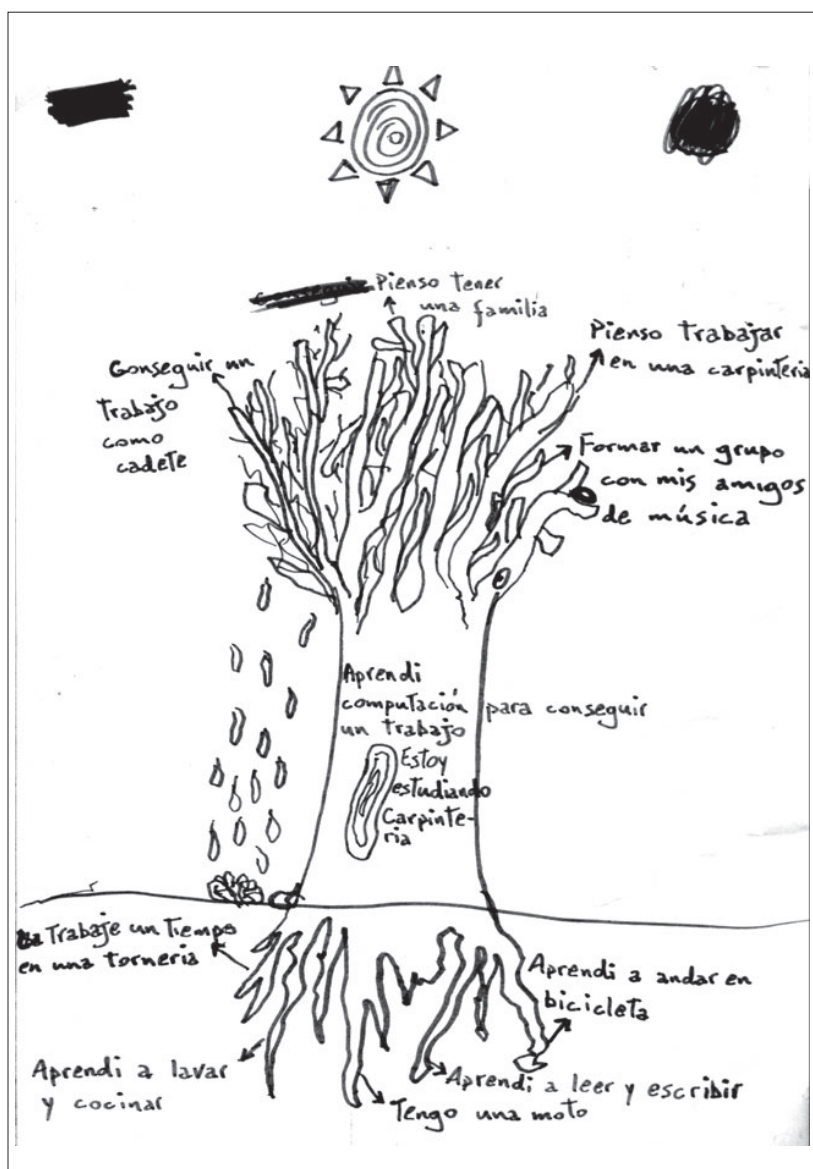
Es recomendable que las personas participantes, con trazos de distintos colores, vean y conecten las cosas que se relacionan o se cruzan en su “árbol”.

Por ejemplo, en este “árbol” de la izquierda, la persona que lo realizó podría haber hecho las conexiones así: “trabajé un tiempo en una tornería y ahí me di cuenta que

me gustaba más la carpintería, cosa que estoy estudiando ahora, porque pienso trabajar en una carpintería y tener una familia”.

Es probable que no siempre sea posible hacer conexiones. Entonces, es importante motivar a las personas participantes para que vean qué ha ocurrido con los “cabos sueltos”, para detectar dónde están los “quiebres” o qué cosas hay que retomar, por ejemplo. Nuevamente con este “árbol” de aquí a la izquierda a la vista, podría preguntarse a la persona:

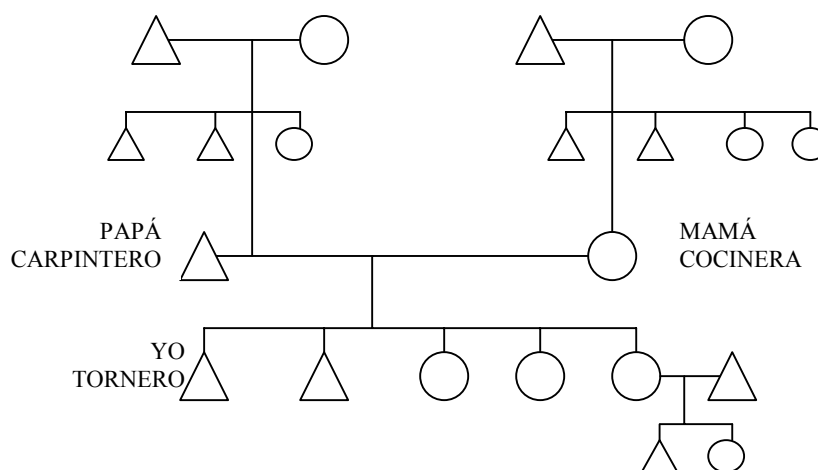
Si quieres formar un grupo de música con tus amigos ¿qué estás haciendo para lograrlo? ¿Está relacionado ese deseo con otras partes de tu árbol?



Otra dinámica interesante con árboles... El Árbol Genealógico Laboral

La idea es reconstruir el árbol genealógico propio, hasta donde sea posible, pero poniendo junto a cada nombre su principal ocupación o trabajo. En este caso, a través de las generaciones, se pueden ver las continuidades (abuelos, padres, hijos y nietos obreros...) pero también las rupturas (cambios originados en procesos migratorios, en épocas históricas, etc.).

Para hacer el árbol de cada uno conviene empezar por el núcleo familiar inmediato, poniéndolo abajo y al centro de la hoja y distinguiendo mujeres y hombres con símbolos diferentes (por ejemplo círculos y triángulos).



“Mi perfil laboral” preguntas- guía

- ¿En qué trabajo?
- ¿Soy asalariado o trabajo por cuenta propia?
- ¿Qué tipo de contrato tengo?
- ¿Mi trabajo está amparado por el marco legal vigente?
- ¿Me permiten mis ingresos sostenerme a mí o a mi familia?
- ¿Son para mí satisfactorias las condiciones de mi trabajo? ¿En qué cosas lo son? ¿O en qué cosas no lo son?
- En mi trabajo: ¿puedo tomar decisiones sobre cómo realizar mi actividad específica o sólo recibo indicaciones sobre cómo ejecutarla? ¿O recibo indicaciones pero tengo algún margen de decisión para realizar mi actividad?
- ¿Trabajo en lo que estudié?
- ¿Dónde aprendí lo que hago en mi trabajo?



Si las personas participantes tienen más de un trabajo en la actualidad, o no tienen ninguno, la propuesta es que elijan un trabajo (actual o anterior), que por alguna razón, sea significativo en su vida.

“Perfil laboral del Personaje” preguntas-guía

Nuestro personaje:

- ¿En qué trabaja?
- ¿Es asalariado o trabaja por cuenta propia?
- ¿Qué tipo de contrato tiene?
- ¿Su trabajo está amparado por el marco legal vigente?
- ¿Le permiten sus ingresos sostenerse a sí o a su familia?
- ¿Son para él satisfactorias las condiciones de su trabajo? ¿En qué cosas lo son? ¿O en qué cosas no lo son?
- En su trabajo: ¿puede tomar decisiones sobre cómo realizar su actividad específica o sólo recibe indicaciones sobre cómo ejecutarla? ¿O recibe indicaciones pero tiene algún margen de decisión para realizar su actividad?
- ¿Trabaja en lo que estudió?
- ¿Dónde aprendió lo que hace en su trabajo?

Insumos informativos: qué buscar

En **herramientas multiuso** encontrará un par de ideas para la búsqueda, selección y preparación de información de apoyo. Aquí, específicamente para este módulo, le sugerimos qué buscar:

Sobre juventud y juventudes

a) Información demográfica y socioeconómica

- Número y porcentaje de jóvenes en la población total, en lo posible discriminado por las siguientes franjas etarias: 15-19, 20-24, 25-29. Composición según sexo.
- Datos sobre la distribución territorial de los jóvenes: entre áreas urbanas y rurales, en ciudades grandes, medianas y pequeñas. Igualmente, si el marco de referencia es una ciudad, la distribución según barrios, en caso de estar disponible.
- Datos sobre composición socioeconómica, en función del ingreso de los hogares. También pueden manejarse datos sobre satisfacción de necesidades básicas en los hogares de residencia de los jóvenes.
- Datos sobre composición por etnia y/o raza.

b) Educación

- Porcentajes de jóvenes según diferentes niveles de escolaridad. Datos de comparación con la población general.
- Datos sobre rezago y deserción escolar.
- Diferencias según sexo, lugar de residencia, etnia o raza para los anteriores indicadores.

c) Cultura(s) juvenil(es)

- Resúmenes o conclusiones de investigaciones o estudios sobre el tema.

d) Definición de juventud

- Compilación de diferentes definiciones: sociológicas, económicas, psicológicas, biológicas y criterios estadísticos.

Sobre jóvenes y mundo del trabajo

a) Principales conceptos y definiciones

- Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva.
- Empleo, tasa de empleo.
- Desempleo, tasa de desempleo.
- Participación económica, tasa de participación.
- Subempleo.
- Precariedad laboral.
- Trabajo informal.
- Subcontratación, tercerización.
- Trabajo asalariado.
- Trabajo por cuenta propia.

b) Datos e informaciones

- Tasa de actividad general y juvenil.
- Tasa de empleo general y juvenil.
- Tasa de desempleo general y juvenil.
- Tasa de participación económica general y juvenil.
- Porcentaje de subempleo general y juvenil.
- Porcentajes de precariedad laboral en general y juvenil.
- Porcentaje de trabajo informal general y juvenil.
- El trabajo de los jóvenes según tipo de relación laboral, categoría y sector económico.

Resúmenes o conclusiones de investigaciones y estudios sobre los jóvenes y el mercado de trabajo.

Caja de campo

herramientas para el trabajo de campo

Guía para la entrevista a un joven

Para realizar esta actividad, tengan presente durante todo su proceso el material de apoyo “La entrevista”. Especialmente, revisen lo señalado en los puntos “antes”, “durante” y “después”.

Luego, recuerden los obstáculos y dificultades visualizados en el *juego de roles* realizado en el taller.

Entonces, vean la guía de preguntas propuesta para la entrevista a un joven.

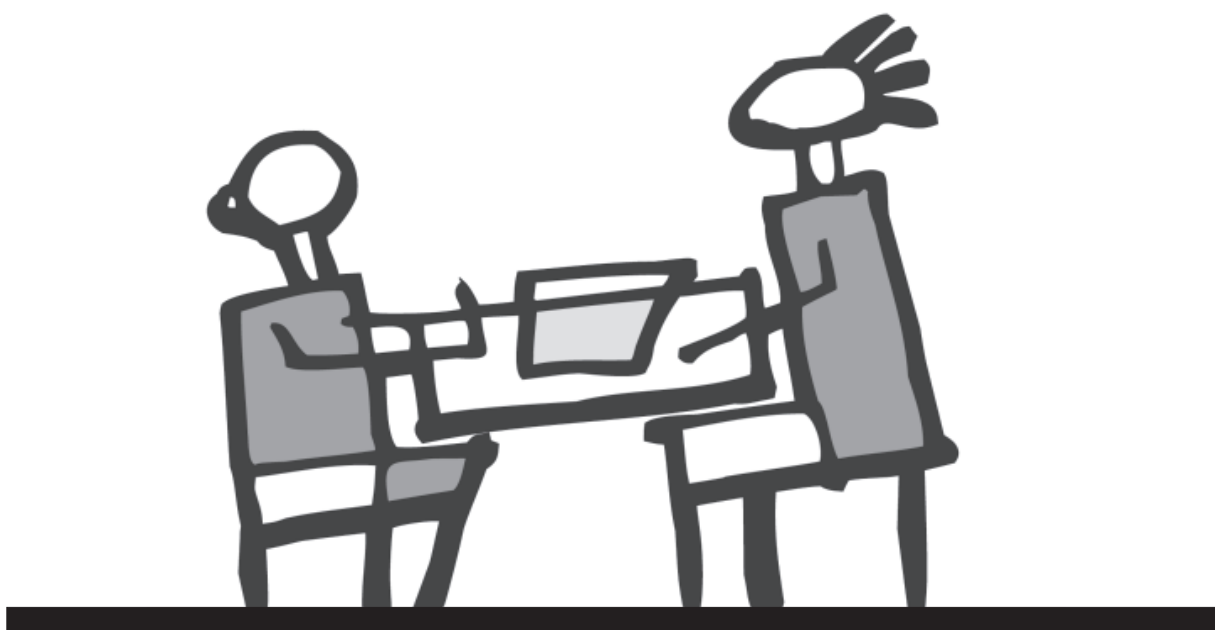
- ¿Cuál es tu edad?
- ¿En qué lugar naciste? ¿Sigues viviendo ahora en el mismo lugar?
- ¿Cómo se integra tu familia? ¿Tu familia de qué origen es?
- ¿Tienes hijos?
- Piensa en un día de semana: ¿a qué hora te levantas? ¿Después qué haces?
- ¿Cuál es tu música preferida? ¿En qué momentos escuchas música?
- ¿Ves programas de televisión? ¿Cuáles ves?
- ¿Qué haces en tu tiempo libre? ¿A dónde vas a divertirte?
- ¿Qué has estudiado? ¿Estás estudiando ahora?
- ¿En qué trabajas?
- ¿Eres asalariado o trabajas por cuenta propia?
- ¿Tienes algún tipo de contrato?
- ¿Tu trabajo está amparado por el marco legal vigente?
- ¿Te permiten tus ingresos sostenerte a tí o a tu familia?
- ¿Son satisfactorias las condiciones de tu trabajo? ¿Por qué?
- (SI LA PERSONA NO TIENE TRABAJO ACTUALMENTE, SE REMITEN LAS PREGUNTAS A UN TRABAJO ANTERIOR)
- ¿Trabajas o has trabajado en lo que estudiaste?
- ¿Dónde aprendiste lo que haces o hacías en tu trabajo?
- ¿Has recibido alguna formación en el trabajo? ¿Cuál ha sido? ¿Cómo ha influido en tu trayectoria laboral?
- ¿Participas o has participado en organizaciones juveniles o de otro tipo? ¿De qué manera?
- Si no lo has hecho: ¿te gustaría participar en alguna organización? ¿Para qué?
- ¿Te has acercado a algún sindicato? ¿Para qué lo has hecho?
- Si no te has acercado: ¿por qué?

Más herramientas en esta caja: “La entrevista” y “La observación de campo” (**herramientas multiuso**)

Esquema de recorrido del módulo

políticas públicas de formación y empleo para jóvenes

**sindicatos
y organización juvenil**



las políticas públicas de intervención para el empleo juvenil

módulo 2

¿Cómo son? ¿Cómo se adecuan a un mundo del trabajo complejo y cambiante? ¿Qué cambios se pueden proponer?

Breve introducción al tema

Las políticas públicas globalmente consideradas, y las destinadas a los jóvenes en particular, han sufrido también importantes transformaciones durante las últimas décadas. Ellas se relacionan, en parte, con los cambios correlativos en los planos social y económico, pero tales transformaciones no pueden ser cabalmente descritas y explicadas si no se toman en cuenta también los enfoques ideológicos que han impulsado los diferentes modelos de política pública a través de la historia reciente.

Si se toma como punto de partida el auge de los enfoques desarrollistas en los años 50 y 60, se encontrarán pocos ejemplos de política que explícitamente tomaran a los jóvenes como sujetos de atención. Se trataban en cambio de instrumentos de carácter universalista que, fundamentalmente desde los campos de la educación y la formación profesional, les incluían. El último cuarto del siglo XX se caracteriza, en cambio, por la irrupción, auge y, al final, cuestionamiento de los enfoques de libre mercado, genéricamente denominados como “neoliberales”. En las versiones más extremas de esta concepción, “la mejor política de empleo es la que no existe”. En todo caso, se entiende que el Estado debería intervenir en forma acotada para solucionar la situación de determinados colectivos o sectores (como los jóvenes) que muestran dificultades para integrarse en el mercado de trabajo. Dicha intervención no es ya, sin embargo, universalista, sino que se pone énfasis en la necesidad de una focalización lo más certera posible, y su accionar es sobre aquellas partes del proceso que muestran mayores obstáculos (como la falta de experiencia laboral o la ausencia de conocimientos técnicos).

La situación actual resulta en un amalgamamiento de políticas de distinto signo. Persisten políticas universalistas junto a programas focalizados, en tanto ya hace tiempo se discute y se intentan instrumentar mecanismos nuevos como la articulación de los diversos dispositivos de política, la atención a colectivos como el juvenil dentro de estrategias de desarrollo local y/o sectorial, el fortalecimiento de la institucionalidad pública a diversos niveles y el rescate de concepciones que abogan por un abordaje más integral de la problemática social y laboral de los jóvenes.

Eje Pedagógico:

- De las políticas públicas universales y focalizadas, a políticas públicas integrales de formación y empleo juvenil.

Presentación

- **Objetivo:** Presentar los temas y objetivos de la jornada.

Actividades

Breve exposición del coordinador respondiendo a la pregunta: *¿Para qué estamos hoy aquí?*

5 min.



Integración/animación

- **Objetivo:** “Romper el hielo” para comenzar el trabajo en la jornada.

Actividades

Dinámica: “Un dato más”

Cada participante elige a voluntad colocar en la **tarjeta de presentación** o el **tarjetón** de otro, un dato más sobre él. Por ejemplo con la consigna: *¿Qué imagino haciendo a esta persona dentro de diez años?*

5 min.



Materiales: Tarjetas de presentación o tarjetones de la jornada anterior, marcadores.

Formas de ser joven, las formas de trabajar en el mundo laboral...

- **Objetivos:**
 - Retomar los temas tratados en el módulo anterior a través de las actividades de campo que realizó cada subgrupo.
 - Conocer, reforzar, modificar, ampliar las trayectorias de los personajes y de las personas investigados en el trabajo de campo.
 - Ampliar sobre formas de ser joven y formas de trabajar.

Actividades

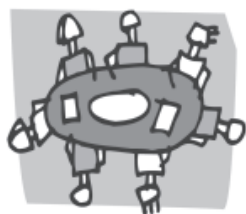
En cada subgrupo, los participantes se numeran y luego se juntan en nuevos subgrupos por coincidencia en la numeración.

Con sus **informes de trabajo de campo** a la vista, intercambian los resultados de las actividades.

60 min.

Materiales: Informes de actividades de los participantes.





En plenario, se discute e intercambia en torno a preguntas disparadoras:

- *¿Coincide lo que hemos investigado con lo que habíamos imaginado?*
- *¿Qué más sabemos de las formas de ser joven de nuestros personajes?*
- *¿Qué más sabemos de nuestros abuelos, padres, etc.?*
- *¿Qué aprendimos de las entrevistas a dirigentes sindicales o históricos?*
- *¿Qué observamos en los lugares donde se concentran jóvenes? ¿Cómo son? ¿Qué hacen?*



(La rotación de participantes puede ser sustituida directamente por trabajo en plenario o en los propios subgrupos, si los participantes no han tenido oportunidad previamente de intercambiar en sus subgrupos).

30 min.

Materiales: “Árboles” y dibujos realizados.



El coordinador pone en común los resultados del trabajo en módulo y en campo realizados por los pares de otros países.

Complementa los resultados de las investigaciones aportando datos sobre más formas de ser joven y trabajar.

20 min.

Materiales: Registros de Módulo 1 de los coordinadores.

Información, datos, documentos (ver kit)

Pausa

Las políticas públicas de empleo juvenil

• **Objetivos:**

- Revisar las políticas desde una perspectiva histórica.
- Sondear los conocimientos previos de los participantes.
- Reconocer tipos de políticas: políticas pasivas y políticas activas.
- Elaborar mapa conceptual.
- Complementar con datos estadísticos del país.

Actividad



Exposición del coordinador sobre la evolución histórica de las políticas públicas de empleo juvenil.

20 min.

Materiales: Soporte técnico para la exposición (si corresponde).

Información, datos, documentos (ver kit)

Actividad



En plenario, el coordinador pregunta al grupo qué programas de formación y empleo conocen desde sus experiencias personales y familiares, desde los personajes y desde lo investigado en campo.

Preguntas disparadoras:

- *¿Qué contactos con programas hemos tenido nosotros?*
- *¿Cómo hemos accedido a ellos?*
- *¿Qué contactos han habido en nuestras familias? ¿Cómo han accedido?*
- *¿Qué contactos tienen o han tenido nuestros personajes? ¿Cómo han accedido a los programas?*

60 min.

Materiales: Papelógrafos o pizarra, marcadores. “Árboles” y dibujos realizados.



Actividad

Exposición del coordinador sobre distintos tipos de políticas públicas. Ubicación de políticas según su aproximación en el eje pasivas/activas. Realización de mapa conceptual.

30 min.

Materiales: Soporte técnico para la exposición (si corresponde).
Papelógrafos o pizarra, marcadores.
Información, datos, documentos (ver kit)

Almuerzo

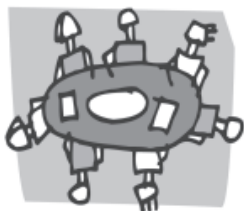


- **Vea el Kit de sobremesa**

Las políticas públicas de empleo juvenil. Impactos.

- **Objetivo:** Observar el impacto de las políticas en las trayectorias personales y de los personajes, en la familia y a partir de lo investigado en campo.

Actividad



Preguntas al plenario:

- *¿Cómo han influido las políticas de formación y empleo juvenil en mi trayectoria personal? ¿Y en mi familia? ¿Y en la trayectoria de los personajes?*
- *¿A qué política podría acceder para mejorar mis oportunidades?*
- *¿A qué política podría acceder mi personaje para mejorar sus oportunidades?*

Análisis y comentarios.

30 min.

Las políticas públicas de empleo juvenil y su enfoque global.

• **Objetivos:**

- Presentar el desafío de las políticas a través de un enfoque global.
- Evaluación de las políticas y proyecciones.

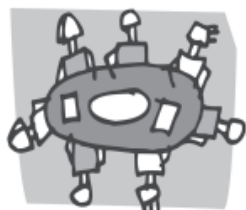


Actividad

Entrevista grupal o colaboración para la exposición, de un sindicalista invitado que participe en la gestión y/o implementación de políticas públicas de empleo juvenil de: Junta Nacional de Empleo (Uruguay), Fondo de Amparo al Trabajador y/o Comisiones Municipales y Estaduales de Empleo (Brasil), etc.

1 hora 30

Materiales: Soporte técnico para la exposición (si corresponde).
Papelógrafos o pizarra, marcadores.
Información, datos, documentos. (ver kit)



Preguntas disparadoras:

- *¿Efectivamente son adecuadas estas políticas para facilitar el acceso de los jóvenes al mundo del trabajo?*
- *¿Efectivamente son adecuadas para favorecer la estabilidad laboral o mejorar el salario por ejemplo?*

60 min.

Pausa

Las organizaciones sindicales frente a las políticas públicas de empleo juvenil.

- **Objetivo:** Dar primeras aproximaciones al tema para conectar con la próxima jornada.

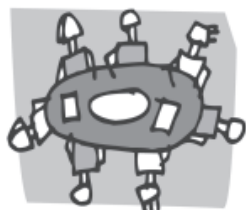
Actividad

Pregunta disparadora:

- *¿Cómo actúan las organizaciones sindicales en relación a las políticas públicas de empleo juvenil?*

Evaluación y análisis.

50 min.



Tiempo total estimado para la jornada: 8 horas

sindicatos y mundo del trabajo

jóvenes y sindicatos

Breve introducción al tema

Los factores de índole social, cultural, económica y laboral que hacen a la diversidad interna del universo juvenil inciden tanto en las oportunidades como en las capacidades de organización de los diferentes colectivos juveniles. Viceversa, esta heterogeneidad en materia de oportunidades y capacidades de organización contribuye a reproducir las desigualdades existentes en materia de acceso a la educación, la formación profesional, el trabajo y, en definitiva, al pleno desarrollo como personas y ciudadanos.

Organizarse en sindicatos o bajo otras formas, es un instrumento fundamental para el progreso en materia de igualdad de oportunidades entre los jóvenes. Llegados a esta etapa del curso, los participantes habrán alcanzado un conocimiento más profundo del universo juvenil que les permitirá tomar en cuenta, a la hora de definir líneas de acción sindical, las características de los distintos colectivos juveniles y los obstáculos y desafíos existentes para su organización.

Ejes Pedagógicos:

- De la organización sindical para el empleo formal a la organización sindical para un mundo del trabajo complejo y cambiante.
- De la cultura sindical centrada en los adultos a la cultura sindical incluyente de las culturas juveniles.
- De la afiliación juvenil a la participación juvenil en los sindicatos.

Presentación

- **Objetivo:** Presentar los temas y objetivos de la jornada.

Actividad

Breve exposición del coordinador respondiendo a la pregunta:

¿Para qué estamos hoy aquí?

5 min.



Integración/animación

- **Objetivo:** “Romper el hielo” para comenzar el trabajo en la jornada.

Actividad

Dinámica: “Un dato más”

Cada participante elige a voluntad colocar en la **tarjeta de presentación** o el **tarjetón** de otro, un dato más sobre él. Por ejemplo con la consigna: *¿En qué lugar de la organización sindical me imagino a esta persona trabajando dentro de unos años?*

5 min.



Materiales: Tarjetas de presentación o tarjetones de la jornada anterior, marcadores.

Mirada histórica al sentido de las organizaciones sindicales

- **Objetivos:**
 - Recuperar el sentido de la organización sindical, visualizando y analizando las distintas formas organizativas en su contexto y devenir históricos.
 - Incorporar la perspectiva de género en la visualización y el análisis.

Actividades

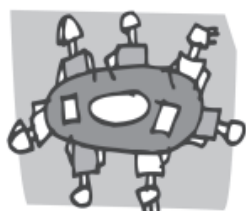
Dinámica: Cine-debate

En la noche de la jornada anterior, se prevé la exhibición de material audiovisual sobre las distintas modalidades organizativas en otros momentos históricos. Filmografía propuesta: “Germinal” (Francia), “Daens” (Bélgica), “Pão de rosas” (Brasil) y “La Frontera” (Chile).

En plenario se comenta el material exhibido.

Preguntas disparadoras:

- *¿Qué fue lo que vimos?*
- *¿Qué pensamos sobre lo visto?*
- *¿Qué relación tiene lo visto con nuestra realidad?*



Dinámica: “Las fotos”



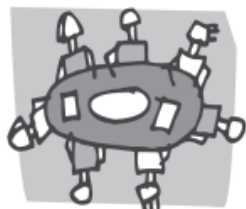
El coordinador distribuye en los subgrupos fotos históricas (de situaciones, personas, personajes). Traza una línea de tiempo en papelógrafos o pizarra y pide a los participantes que ubiquen en esa línea las fotos.

En plenario se trabaja sobre las impresiones, comparaciones con el momento actual y la reconstrucción de la memoria según los contextos históricos.

Preguntas disparadoras:

- *¿Qué hacía tu sindicato hace 30 años atrás?*
- *¿Cuál era su rol? ¿Cuál es su rol actual?*

Materiales: Fotos históricas, pizarra o papelógrafos, cinta adhesiva, marcadores.



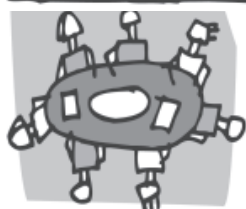
Dinámica: “Tarjetas de género”



El coordinador pide a los subgrupos que en tarjetas escriban los nombres de tres varones dirigentes sindicales históricos que recuerden y de tres mujeres dirigentes sindicales históricas que recuerden. Luego los ubican en la línea de tiempo trazada en papelógrafo o pizarra.

En plenario se analizan los aspectos significativos sobre los “olvidos” y las “repeticiones” en los personajes mencionados.

Materiales: Tarjetas, pizarra o papelógrafos, cinta adhesiva, marcadores.



Dinámica: Conversación



Exposición/ charla con dirigente sindical histórico rescatando experiencias y aprendizajes de su juventud en la organización sindical.

- **Objetivo:** Analizar las razones y el sentido de la organización sindical en el momento actual.

Preguntas disparadoras:

- *¿Por qué organizarse?*
- *¿Para qué organizarse?*
- *¿Cuál es el rol de las organizaciones sindicales?*
- *¿Cuál es nuestro rol?*



2 horas para el tema.

Pausa

Sindicatos y mundo del trabajo (el mundo del trabajo alcanzado y no alcanzado por las organizaciones sindicales).

• **Objetivos:**

- Visualizar la penetración de las organizaciones sindicales en el mundo del trabajo.
¿Qué parte del mundo del trabajo los sindicatos alcanzan?
- Visualizar las dificultades de penetración de las organizaciones sindicales en el mundo del trabajo.
¿Qué parte del mundo del trabajo los sindicatos no alcanzan?

Actividades

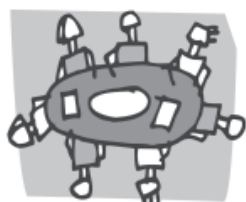


El coordinador expone sobre datos estimados de porcentajes de sindicalización, con alguna de estas posibilidades para componerlos:

- por sector primario, secundario y terciario;
- por sector formal e informal;
- por sector público y privado;
- por presentación cualitativa;
- por presentación de datos nacionales sobre empleo juvenil articulados con datos generales de la población.

**Materiales: Soporte técnico para la exposición (si corresponde).
Información, datos, documentos (ver kit)**

Presentación de casos paradigmáticos que presentan dificultades de sindicalización.



Dinámica: Muestra

Construcción de una muestra del mercado de trabajo a través de los personajes, los participantes y sus familias. Análisis de la penetración sindical a partir de esta muestra.

**Materiales: Soporte técnico
30-50 min. para este tema**

Jóvenes y Sindicatos

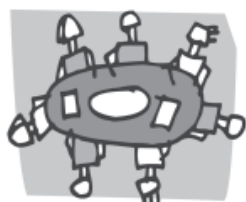
- **Objetivo:** Identificar encuentros y desencuentros entre el mundo juvenil y el mundo sindical.

Actividades

El coordinador pide a los subgrupos que se ubiquen y ubiquen a los personajes respecto de la realidad presentada (si no se efectuó la dinámica de la muestra).

Preguntas disparadoras:

- *¿Qué penetración tienen las organizaciones sindicales? ¿Cómo se explican los distintos alcances?*
- *¿Dónde están los jóvenes en el mercado de trabajo?*
- *¿Dónde están los jóvenes en otro tipo de organizaciones?*
- *¿Por qué no están los sindicatos en los lugares donde están los jóvenes?*



Almuerzo

**60 min. para el tema.
Materiales: Soporte técnico**

Jóvenes, organizaciones y participación.

La participación juvenil en los sindicatos.

• **Objetivos:**

- Identificar las formas de participación de los jóvenes en las organizaciones.
- Visualizar obstáculos y logros de los jóvenes en la estructura de la organización sindical.
- Visualizar encuentros y desencuentros entre culturas juveniles y culturas sindicales.

Actividades



Dinámica: Representación

El coordinador propone a cada subgrupo hacer una representación de la participación juvenil en una organización (sindical o de otro tipo), eligiendo la instancia o situación que desean representar (asamblea, acto público, movilizaciones, eventos, etc.).



Cada subgrupo realiza su representación en plenario, mientras los demás observan. Comentarios a las representaciones.

Dinámica: Debate

Debate en subgrupos sobre la participación juvenil en los sindicatos.

Preguntas disparadoras:

- *¿Dónde están los jóvenes en la estructura de las organizaciones sindicales?*
- *¿Cómo participan?*
- *¿Qué grados de responsabilidad tienen?*
- *¿Es distinta la participación y la responsabilidad para varones y mujeres?*
- *¿Qué espacios de encuentro y comunicación tienen?*
- *¿Cómo se “enfrentan” la cultura sindical tradicional y las culturas juveniles?*

60 -90 min. para el tema.

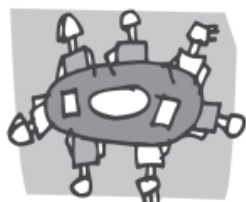
Estrategias desde los sindicatos para jóvenes organizados no sindicalizados y jóvenes no organizados (actividades específicas, actividades conexas) *

- **Objetivo:** Reconocer formas de ser joven y espacios juveniles que están fuera del mundo sindical.

¿Cómo llegar a los jóvenes que están fuera del mundo sindical?

Actividad

- Con esta actividad se busca dar una primera aproximación a los espacios juveniles que están fuera del mundo sindical y la forma de alcanzarlos.



Preguntas disparadoras:

- ¿Quiénes quedan fuera de las organizaciones sindicales?
- ¿Cómo son estos jóvenes y cuál es su situación en el mercado de trabajo?
- ¿Es distinta esa situación según se trate de varones o de mujeres?
- ¿Qué otros espacios de organización juvenil no sindical conocen ustedes?
- ¿Qué otros espacios de organización juvenil no sindical conocen las personas y los personajes que han investigado?

20 min.

Materiales: “Árboles”, dibujos.

Actividad

- Con esta actividad se busca ampliar estrategias aportando ejemplos de buenas prácticas organizativas.



Consigna para el trabajo en subgrupos:

- ¿Cómo podemos “llegar” desde nuestros sindicatos a los jóvenes organizados que no están sindicalizados?
- ¿Cómo podemos “llegar” a los jóvenes no organizados?

20 min.

Materiales: “Árboles”, dibujos.

Actividad

En plenario, se comentan los resultados de la discusión en subgrupos sobre “cómo llegar a los jóvenes organizados y no organizados”. El coordinador agrega preguntas disparadoras para ampliar las estrategias posibles:

- ¿Qué buenos ejemplos sobre cómo “llegarle” a los jóvenes organizados y no organizados conocemos? ¿Y las personas y personajes que han investigado?

El coordinador menciona también ejemplos de buenas prácticas.

20 min.

Materiales: “Árboles”, dibujos.

Pausa

* Actividades específicas por rama de actividad (Ejemplo: “La Casa del Trabajador Rural”). Actividades conexas: distintas formas de integración con la comunidad (fiestas, eventos, guarderías, clubes deportivos, etc.)

Profundizar la mirada en la articulación de políticas públicas de formación y empleo juvenil, sindicatos y jóvenes.

• Objetivos:

- Realizar una mirada crítica a las políticas públicas de empleo juvenil.
- Generar insumos para crear líneas de acción sindical sobre jóvenes y empleo.



Actividades

El coordinador presenta al grupo las tres áreas temáticas o líneas de investigación para realizar las actividades de campo, con las dinámicas posibles y sus consignas.

Organizaciones sindicales – políticas públicas

Dinámica: Entrevista

Entrevistar a dirigentes sindicales que participen en instancias de gestión y/o implementación de políticas públicas de empleo juvenil.

Materiales: Guía para la entrevista a dirigentes sindicales (ver caja de campo)

Dinámica: Estudio de caso

Realizar observación y entrevistas sobre la implementación de un programa de formación y empleo dirigido a jóvenes, ejecutado con o sin participación de las organizaciones sindicales.

Materiales: Pauta para el estudio de un caso de implementación de un programa de formación y empleo dirigido a jóvenes (ver caja de campo)

Dinámica: Diagnóstico local

Realizar observación y entrevistas sobre la implementación de políticas públicas de empleo juvenil en una localidad específica.

Materiales: Pauta para el diagnóstico local sobre implementación de políticas públicas (ver caja de campo)

Dinámica: Observación de instancias de negociación colectiva

Realizar observación y entrevistas sobre la acción sindical en ámbitos de negociación tripartitos o empresariales.

Materiales: Pauta para la observación de instancias de negociación colectiva (ver caja de campo)

Jóvenes y sindicatos

Dinámica: Grupo de discusión

Buscar dentro de la organización sindical de origen a un grupo de jóvenes que no estén participando en ninguna instancia de la estructura de la organización. Indagar sobre las razones de su no participación y qué cosas tendría que cambiar el sindicato para favorecerla.

Materiales: “El grupo de discusión” (ver herramientas multiuso)

Estrategias de la organización sindical – jóvenes no organizados.

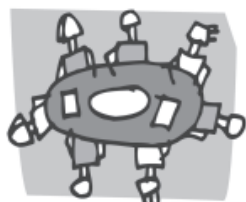
Dinámica: Entrevista

Entrevistar a algún joven del mismo sector de actividad que no esté sindicalizado. Indagar sobre las estrategias que podría poner en práctica la organización para esta forma de ser joven.

Materiales: Guía para la entrevista a un joven no sindicalizado (ver caja de campo)



En cada subgrupo acuerdan las áreas temáticas que les interesa trabajar.



Se comparten en plenario los resultados de la discusión en cada subgrupo y de manera flexible, se toman las decisiones en función de los intereses y posibilidades de cada uno.

El coordinador explica las distintas dinámicas a realizar.

50 -80 min. para el tema.

Tiempo total estimado para la jornada: 8 horas

Actividades intermedias entre el Módulo 2 y el Módulo 3:

- Intercambio de informes de los coordinadores (*Registro de Módulo 2*) para compartir luego en el tercer módulo.
- Actividades en la plataforma del curso.
- Acompañamiento de las actividades de campo de los subgrupos.

Kit módulo 2

herramientas para el trabajo en taller

Información, datos, documentos

Criterios de clasificación de políticas públicas de empleo

Tanto como apoyo a las dinámicas donde los participantes discuten acerca de las políticas y programas de empleo y formación para jóvenes, como para organizar la exposición del coordinador sobre este tema, puede ser útil disponer de uno o varios criterios de clasificación que mejoren la comprensión de la naturaleza, objetivos, y tipo de incidencia de cada política. Sin embargo, no existe un consenso acerca de cómo clasificar a este subgrupo de políticas públicas.

Para empezar no son sólo aquellas políticas que tienen como objetivo explícito actuar sobre el comportamiento del mercado de trabajo las que pueden afectar el empleo, sino también otras, como las más propiamente económicas (fiscal, cambiaria o monetaria). Por ello, una primera distinción a tomar en cuenta es que, dentro del conjunto de políticas que afectan al empleo, existen unas de tipo más general, y otras específicamente dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.

Una vez que se ha focalizado el análisis en las políticas de mercado de trabajo, se puede, a su vez, recurrir a diferentes clasificaciones. A modo de ejemplo brindamos dos aquí¹. El coordinador podrá, no obstante, incorporar otras que se adecuen mejor a las características del país, región o localidad donde se realice el curso.

A. Clasificación utilizada por la OCDE:

Medidas que no reflejan gasto público

- Mecanismos de fijación de salarios. Aquí resulta de importancia el impacto que tienen ciertos asuntos como la fijación del salario mínimo nacional, la flexibilidad de las políticas salariales, y las políticas de negociación colectiva.
- Legislación sobre empleo y despidos.
- Ordenación sobre tiempos de trabajo: reducción de la jornada laboral, flexibilidad de tiempo de trabajo, licencias, políticas de trabajo a tiempo parcial, etc.

Medidas que reflejan gasto público

La clasificación más usual al momento de hacer referencia a este tipo de políticas, es la que distingue entre políticas pasivas y políticas activas de empleo. Más allá de lo usual de esta clasificación, lo cierto es que no hay consenso acerca de qué implica exactamente cada uno de estos términos. Para algunos las políticas pasivas son aquellas que intentan reducir la oferta de trabajo disponible en el mercado, en tanto las políticas activas se caracterizan por alterar el perfil de la oferta de trabajo así como ampliar el número de

¹ Estos ejemplos han sido tomados de: Guerra, Pablo: *Las políticas públicas vinculadas al trabajo. Marco teórico, experiencias internacionales y propuestas para el caso uruguayo*. Montevideo, Junio de 2004.

puestos de trabajo. Para otros, sin embargo las políticas pasivas se caracterizan por crear determinadas condiciones que mejoren las condiciones de funcionamiento del mercado de trabajo en tanto las políticas activas son las dirigidas a mantener o crear puestos de trabajo, o adaptar la mano de obra a las nuevas circunstancias de la economía. Desde esta perspectiva, no se trata de una clasificación cerrada, sino de una línea continua donde se agrupan políticas más y menos activas, o más y menos pasivas. Más allá de estas diferencias, el agrupamiento de las políticas de acuerdo a esta clasificación sería la siguiente:

- Políticas pasivas: seguro de desempleo, jubilaciones anticipadas, políticas de retención de jóvenes en el sistema educativo, y políticas migratorias.
- Políticas activas: subsidios a empresas, programas focalizados a sectores vulnerables, programas de capacitación y formación profesional, servicios de empleo, políticas de reducción de la jornada de trabajo, etc.

Otros autores, también incluyen a la normativa laboral dentro de las políticas activas, aunque no comporten gastos públicos.

B. Clasificación de las políticas según el tipo de incidencia:

Medidas que inciden sobre la oferta de trabajo:

- Políticas de escolarización y de jubilaciones
- Políticas de calificación y formación profesional
- Políticas de atención y subsidios al desempleo
- Políticas de inserción en el mercado de trabajo
- Políticas de ordenamiento y reducción de la jornada de trabajo

Medidas que inciden sobre la demanda de trabajo:

- Políticas de subsidio a las empresas para creación de nuevos puestos de trabajo
- Políticas de subsidio a las empresas para contratación de sectores vulnerables
- Políticas de desregulación y flexibilidad de los mercados de trabajo

Medidas que inciden sobre la oferta y demanda de trabajo:

- Políticas de fomento al empleo por medio del desarrollo local
- Políticas de regulación de agencias públicas de empleo
- Políticas de regulación de agencias privadas de colocación
- Políticas de apoyo a la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores
- Políticas de capacitación a desempleados
- Políticas de creación de nuevas figuras laborales

En todos estos casos, las políticas de empleo pretenden acercar a la oferta con la demanda de trabajo. De hecho, el supuesto que acompaña a todas estas políticas es el desfase existente entre la oferta por un lado y la demanda por otro. Cierta nueva literatura sobre todo europea pero también norteamericana en los últimos años, ha

comenzado a cuestionar esta idea, subrayando que las economías contemporáneas presentan dificultades estructurales para dotar de nuevos puestos de trabajo a todos los que ingresan al mercado de trabajo. De esta manera es que surge un nuevo tipo de políticas, que esta vez no hace referencia al concepto de empleo (vinculado al mercado de trabajo), sino al concepto más amplio de trabajo, que incluye desde las clásicas labores desarrolladas con criterio mercantil hasta aquellas desarrolladas con criterios extramercantiles:

Políticas alternativas de trabajo

- Políticas vinculadas a la reducción sustancial de los tiempos de trabajo
- Políticas vinculadas a la generación de un Ingreso Mínimo Garantizado
- Políticas vinculadas al fortalecimiento de un sector solidario de la economía

Sindicatos y mundo del trabajo

La idea aquí es disponer de información que permita visualizar el grado de penetración sindical en diferentes ámbitos del mercado de trabajo. Si bien lo ideal es disponer de datos acerca de la afiliación, lo cierto es que esta información muchas veces no se encuentra disponible. En caso de que sí lo esté, el coordinador puede proporcionar cuadro o gráficos lo más sencillos posible. Estos podrían mostrar los grados de afiliación sindical por sectores (primario, secundario y terciario), en el sector formal e informal de la economía, en el sector privado y en el público, o por sectores económicos más desagregados.

El objetivo es, a la vez que disponer de esta información, el poder contrastarla con los datos del mercado de trabajo que se analizaron durante el primer módulo, especialmente en lo que refiere a la participación de los jóvenes. Es conocido que la mayor parte de los jóvenes se inserta en sectores donde el trabajo de organización sindical es más difícil, y del contraste entre ambos tipos de datos debería poder evidenciar esto. Por ejemplo, que los jóvenes se insertan más en el sector informal que en el formal, más en el comercio que la industria, más en el sector privado que en el público, y que en esa medida aparecen grandes desafíos para la organización de estos jóvenes trabajadores.

Para el caso de que no se disponga de información cuantitativa, se deberá optar por trabajar con base en otras fuentes. Así, por ejemplo, se podrán traer a colación testimonios acerca de los esfuerzos de organización sindical en el sector informal o en el comercio, o en tipos de actividad laboral donde típicamente se insertan mayoritariamente los jóvenes (servicios subcontratados, trabajo temporal, fuerza de promoción y ventas, telemarketing, etc.).

Insumos informativos: qué buscar

En **herramientas multiuso** encontrará un par de ideas para la búsqueda, selección y preparación de información de apoyo. Aquí, específicamente para este módulo, le sugerimos qué buscar:

Sobre políticas públicas de formación y empleo para jóvenes

- Criterios de clasificación de políticas de empleo.

-
- Reseña de las políticas directamente relacionadas con el mercado de trabajo y, en especial, con el trabajo de los jóvenes.
 - Reseña de las políticas que inciden sobre la situación laboral de los jóvenes.
 - Resúmenes o conclusiones de investigaciones y estudios sobre políticas de empleo y formación para jóvenes.

Sobre sindicatos y organización juvenil

a) Principales conceptos y definiciones

- Sindicato.
- Sindicato de empresa, de rama, federaciones y centrales.
- Principales formas de acción sindical.
- Negociación colectiva.
- Participación sindical en la gestión empresarial.
- Participación sindical en la gestión de organismos y políticas públicas.

b) Datos e informaciones

- Tasa de afiliación sindical (si existe, tasa de afiliación entre los jóvenes, o bien porcentaje de jóvenes en los sindicatos).
- Cobertura de la organización sindical según sectores económicos.
- Resúmenes o conclusiones de estudios sobre los sindicatos y, si existen, sobre la relación entre los jóvenes y los sindicatos.
- Datos y documentos sobre la historia de los sindicatos a nivel mundial, nacional, de rama o en la empresa.

Caja de campo

herramientas para el trabajo de campo

Área temática: organizaciones sindicales-políticas públicas

Guía para la entrevista a dirigentes sindicales

Para realizar esta actividad, tengan presente durante todo su proceso, el material de apoyo “*La entrevista*”. Especialmente, revisen lo señalado en los puntos “*antes*”, “*durante*” y “*después*”.

- ¿Qué tipo de actividades desarrolla la organización sindical en materia de políticas públicas de formación y empleo juvenil?
- ¿Qué ventajas y desventajas tiene para la organización sindical la participación en la gestión y control de fondos públicos destinados a políticas de formación y empleo juvenil?
- ¿Por qué cree usted que los sindicatos deben participar en la gestión y control?
- ¿Cuál debe ser el rol de los sindicatos?
- ¿La organización sindical ejecuta directamente acciones en materia de programas y proyectos de formación y empleo juvenil?
- Si lo hace: ¿de qué forma lo hace?
- ¿Qué ventajas y desventajas tiene la ejecución?
- Si no ejecuta acciones: ¿cree usted que los sindicatos deben hacerlo? ¿Por qué?
- ¿Cuál debe ser el rol de los sindicatos?
- ¿Qué planes o propuestas tiene la organización sindical de aquí en adelante en relación a la formación y el empleo juvenil?

Pauta para el estudio de un caso de implementación de un programa de formación y empleo dirigido a jóvenes.

Para esta actividad, tengan presente los materiales de apoyo “*La entrevista*” y “*La observación de campo*”, y acuerden en el grupo los siguientes pasos y la distribución de tareas:

- 1** Seleccionen un programa de formación y empleo dirigido a jóvenes.
Para ello consideren:
 - El impacto que ha tenido el programa.
 - Sus intereses particulares para estudiar uno u otro programa.
 - Qué posibilidades de acceso tienen a la información y a las personas que participan de las distintas fases de la implementación.
- 2** Luego, realicen una ronda de entrevistas, complementadas con observaciones a:
 - Por lo menos tres personas que sean beneficiarias directas del programa, para conocer sus experiencias y pareceres respecto al programa y extraer primeros elementos para la mirada crítica a la implementación del mismo.
 - Las personas a cargo de la coordinación del trabajo de los y las jóvenes beneficiarios (por ejemplo, educadoras/es), para tener una visión más general de la realidad de estas personas y obtener un panorama de los riesgos y oportunidades del programa.
 - Responsables de la organización o institución que está a cargo de la ejecución del programa, para indagar sobre los criterios de selección de la población beneficiaria, las oportunidades y dificultades en el proceso de trabajo y la evaluación que realizan de la implementación del programa.
 - Algunas de las personas que participaron en el diseño del programa, para conocer los objetivos propuestos, los elementos que fueron tomados en cuenta en el diseño, los instrumentos de evaluación y los resultados de la misma.
- 3** Finalmente, realicen un informe en el que, junto a los resultados de las entrevistas y observaciones, se dé cuenta de:
 - Quiénes diseñaron el programa.
 - Qué organización o institución lo ejecuta.
 - Cuáles son las fuentes de financiación.
 - Qué tiempo lleva el programa implementándose en la localidad.
 - Cuántos beneficiarios tiene el programa (si es posible complementar el dato con la distribución por sexo y edades, mejor).
 - Mencionen si el programa es implementado con la participación de los sindicatos (gestión o ejecución).
 - Mencionen puntos fuertes y débiles que hayan detectado.

No olviden agregar a este informe sus nombres y cómo se han repartido las tareas.

Área temática: organizaciones sindicales – políticas públicas

Pauta para el diagnóstico local sobre implementación de políticas públicas.

Para esta actividad, acuerden en el grupo los siguientes pasos y la distribución de tareas:

- 1 Selecciones la localidad donde realizarán el diagnóstico. Para ello consideren:
 - El impacto en conjunto que tienen o han tenido los distintos programas en esa localidad.
 - Sus intereses específicos en estudiar una u otra localidad.
 - Criterios de cercanía para facilitar los traslados si fueran necesarios.
 - Qué posibilidades de acceso tienen a las fuentes de información y a las personas.
- 2 Obtengan una serie de datos básicos sobre la localidad a estudiar, tales como:
 - Cantidad de población juvenil.
 - Porcentaje de esta población en relación al total de la población de la localidad.
 - Tasa de desempleo juvenil.
 - Niveles educativos
 - Otros datos socio-económicos que estimen relevantes.
- 3 Listen todos los programas de formación y empleo juvenil que hay en la localidad y hagan una clasificación preliminar por tipo de política.
- 4 Para cada programa, busquen información sobre la cantidad de beneficiarios y los criterios de selección, la organización o institución que está a cargo de la ejecución, quiénes lo han diseñado y con qué objetivos, cuáles son las fuentes de financiación, qué mecanismos de evaluación se utilizan y qué resultados se han obtenido.
- 5 Con toda la información obtenida, preparen un informe que la ordene y sistematice. Puede ayudar la siguiente tabla:

DIAGNÓSTICO LOCAL			
LOCALIDAD:			
Total de población:			
Total de población joven:	Varones:	Mujeres:	
Tasa de desempleo juvenil:	Varones:	Mujeres:	
Otros datos socio-económicos:			
	Programa XXXX	Programa YYYYY	Programa ZZZZZ
Cantidad de beneficiarios			
Criterios de selección			
Organización/Institución ejecutora			
Responsables del diseño			
Mecanismos de evaluación			
Resultados de la evaluación			

No olviden agregar a este informe sus nombres y cómo se han repartido las tareas.

Pauta para la observación de instancias de negociación colectiva.

Para realizar esta actividad, tengan presente el material de apoyo “*La observación de campo*”.

El informe que preparen debiera al menos contemplar los siguientes puntos:

- Descripción de la instancia de negociación colectiva (bipartita/tripartita, quiénes participan por cada parte, etc.).
- Disposición física de los participantes en el lugar.
- ¿Quién modera en el uso de la palabra?
- ¿Qué roles adquieren los participantes de cada parte (hay un “vocero”, alguien que lo auxilia, una persona que registra)?
- ¿Cómo es el clima general de la reunión al inicio y al final?
- ¿Se generan subgrupos de trabajo o funcionan en plenario durante toda la reunión?
- ¿Cómo se toman las decisiones y acuerdos (si es que los hay)?
- ¿Cuáles son esas decisiones y acuerdos?
- Al final ¿acuerdan en el momento una próxima instancia de reunión o de trabajo? Características de esa próxima instancia.

Guía para la entrevista a un joven no sindicalizado

Para realizar esta actividad, tengan presente durante todo su proceso el material de apoyo “*La entrevista*”. Especialmente, revisen lo señalado en los puntos “*antes*”, “*durante*” y “*después*”.

- ¿Cuál es tu edad?
- ¿En qué lugar naciste? ¿Sigues viviendo ahora en el mismo lugar?
- ¿Cómo se integra tu familia? ¿Tu familia de qué origen es?
- ¿Tienes hijos?
- Piensa en un día de semana: ¿a qué hora te levantas? ¿Después qué haces?
- ¿Cuál es tu música preferida? ¿En qué momentos escuchas música?
- ¿Ves programas de televisión? ¿Cuáles ves?
- ¿Qué haces en tu tiempo libre? ¿A dónde vas a divertirte?
- ¿Qué has estudiado? ¿Estás estudiando ahora?
- ¿Qué tipo de tareas realizas en tu trabajo?
- ¿Son satisfactorias las condiciones de tu trabajo? ¿Por qué?
- ¿Trabajas o has trabajado en lo que estudiaste?
- ¿Existe un sindicato en tu sector de actividad? ¿Qué opinión te merece?
- ¿Qué conocimientos tienes de la historia del sindicato?
- ¿Conoces a algún trabajador de tu sector que esté afiliado? ¿Cuántos son y dónde trabajan? ¿Pertenecen a tu entorno inmediato?
- ¿Estuviste afiliado alguna vez a un sindicato? ¿Por qué razones te alejaste? ¿Por qué no estás afiliado ahora?
- ¿Qué cambios propondrías en el sindicato?
- Si esos cambios se dieran: ¿tú te acercarías al sindicato?
- ¿Cómo ves la relación entre los jóvenes y la organización sindical?
- ¿Qué crees que podría hacer el sindicato para que participaran más jóvenes?

Más herramientas en esta caja: “La entrevista”, “La observación de campo” y “El grupo de discusión” (**Herramientas multiuso**)

Esquema de recorrido del módulo

módulo 3

propuestas, compromisos y líneas de acción



propuestas - estrategias compromisos

Breve introducción al tema

Llegados a esta etapa del curso los participantes, tanto individual como colectivamente, han desarrollado un análisis de carácter integral sobre los temas de identidad y culturas juveniles, el mundo del trabajo y las políticas que procuran incidir sobre él, buscando impactar en el empleo juvenil, así como de la relación de los jóvenes con los sindicatos y otras formas de organización.

Es sobre la base de lo anterior, que en este tercer módulo se pretende avanzar en al menos tres líneas. Primero realizar una evaluación crítica del desarrollo del curso, sus contenidos y metodología de trabajo, de forma tal que permitan perfeccionar esta herramienta con vistas a futuras aplicaciones. Segundo, definir a nivel personal de cada participante, qué tipo de metas es posible perseguir y mediante qué acciones, sea con relación a su sindicato, con relación a otros jóvenes, o en otros ámbitos. Tercero, definir colectivamente estrategias de acción, ya sea hacia dentro del sindicato o hacia ámbitos externos a éste, que puedan ser acometidas. Este último punto debería ser, o al menos eso se propone aquí, debatido y profundizado con dirigentes sindicales adultos o que no hayan participado hasta este momento del curso, pero que por sus responsabilidades en la organización, pueden contribuir activamente a la concreción de las metas acordadas.

Estos tres aspectos quedarán documentados y serán la base para las tareas de seguimiento posteriores a la finalización del curso. Dicho seguimiento dista de tener la pretensión de un “control”, sino que se orienta a tener referentes claros y compartidos que permitan mejorar la acción individual y colectiva de los jóvenes en sus organizaciones, sus lugares de trabajo y otros ámbitos.

Objetivos:

- Compartir y analizar los resultados de las actividades de campo según las tres áreas temáticas trabajadas: *organizaciones sindicales –políticas públicas; jóvenes y sindicatos; estrategias de la organización sindical– jóvenes no organizados*.
- Establecer compromisos y líneas de acción de carácter personal, para llevar adelante en la organización sindical.
- Plasmar en un documento colectivo, posibles estrategias y líneas de acción en las áreas temáticas trabajadas.

Presentación

- **Objetivo:** Presentar los temas y objetivos de la jornada.



Actividad

Breve exposición del coordinador respondiendo a la pregunta:

¿Para qué estamos hoy aquí?

5 min.

Integración/animación

- **Objetivo:** “Romper el hielo” para comenzar el trabajo en la jornada.

Actividad

Dinámica : “Un dato más”

Cada participante elige a voluntad colocar en la **tarjeta de presentación** o el **tarjetón** de otro, un dato más sobre él. Por ejemplo con la consigna: *¿En qué proyecto imagino que podemos trabajar juntos?*

5 min.

Materiales: Tarjetas de presentación o tarjetones de la jornada anterior, marcadores

Organizaciones sindicales y políticas públicas.

Jóvenes y sindicatos.

Estrategias de la organización sindical y jóvenes no organizados (trabajadores no organizados o buscadores de trabajo no organizados).

- **Objetivo:** Compartir los resultados de las actividades de campo realizadas



Actividad

Se reúnen los participantes en sus subgrupos y comparten los resultados de las actividades de campo realizadas. (Esta actividad se realiza si los integrantes del subgrupo no han tenido oportunidad de compartir e intercambiar previamente).



En plenario, los subgrupos comparten los resultados de las actividades de campo.

- **Objetivo:** Ampliar sobre los temas trabajados anteriormente y sobre resultados de actividades de campo.

Actividad

El coordinador pone en común los resultados del trabajo en módulo y en campo realizados por los pares de otros países.

1 h.30m. para el tema.

Materiales: Registros de Módulo 2 de los coordinadores.



Compromisos y líneas de acción de carácter personal

- **Objetivo:** Redactar documento personal

Actividad



El coordinador pide a los participantes que redacten un breve documento personal, que sea una síntesis de lo aprendido en el Curso-Taller, muestre acciones y compromisos hacia el futuro y aporte a la discusión colectiva sobre posibles líneas de acción.

Materiales: Pauta para la redacción de documento personal. (ver kit)

Una copia de estos documentos queda en poder del coordinador, para realizar posteriormente los seguimientos.

Materiales: Pauta para el seguimiento del documento personal. (ver caja de campo)

30 min.

Pausa

Análisis de resultados de las actividades de campo. Posibles estrategias y líneas de acción.

- **Objetivos:**
 - Analizar los resultados de las investigaciones de campo.
 - Plantear estrategias y líneas de acción posibles.

Actividades



Los participantes se reúnen en tres subgrupos, de acuerdo a las áreas temáticas que hayan trabajado.

En cada subgrupo componen un cuadro con cuatro partes, tituladas: “Esto es lo que ocurre”; “Cómo debería ser”; “Obstáculos” y “Qué es posible hacer”.

Mediante tarjetas pegadas en cada parte del cuadro, o directamente anotando en el papel, lo completan según lo investigado en las actividades de campo.

40 min.



En plenario, se comparten y analizan los cuadros compuestos por los subgrupos y se complementan con nuevos aportes.

60 min.

Materiales: Papelógrafos, tarjetas, marcadores.

Almuerzo

- **Vea el Kit de sobremesa**



**Acuerdos sobre estrategias y líneas de acción posibles.
Documento colectivo
Preparación de la jornada con dirigentes sindicales.**

- **Objetivo:** Lograr una síntesis de los temas trabajados en el Curso-Taller y acuerdos para la redacción de documento colectivo.

Actividad



En plenario, el coordinador realiza una síntesis de los temas trabajados y de los cuadros de resultados anteriores.

Los participantes acuerdan los temas para la redacción del documento colectivo y seleccionan un integrante por subgrupo para realizar la redacción.

2 horas

Pausa



- **Objetivo:** Redactar documento colectivo.

Redacción de documento por parte de los participantes seleccionados.

Una copia de este documento queda en poder del coordinador para realizar posteriormente el seguimiento de acuerdos colectivos.

2 horas

Materiales: Pauta para la redacción del documento colectivo. (ver kit)
Pauta para el seguimiento de los acuerdos colectivos. (ver caja de campo)

- **Objetivo:** Preparación de los materiales a compartir en la visita de dirigentes sindicales de la próxima jornada.

Dinámica: “Feria”



Mientras los participantes seleccionados redactan el documento colectivo, el resto del grupo arma una “feria” con los distintos productos del Curso-Taller que deseen mostrar (y cómo hacerlo) a los dirigentes sindicales invitados para la próxima jornada.

Materiales: Variados para la preparación: cintas, papeles, paneles, otros.

Tiempo total estimado para la jornada: 8 horas

líneas de acción, acuerdos, compromisos

Objetivos:

- Volver comunicable lo producido en los módulos.
- Articular líneas de acción conjuntas con dirigentes sindicales para los temas trabajados.
- Establecer acuerdos colectivos.
- Confeccionar agenda de trabajo para implementar las líneas de acción acordadas.

Presentación

- **Objetivo:** Presentar los temas y objetivos de la jornada.

Actividad

Breve exposición del coordinador respondiendo a la pregunta:

¿Para qué estamos hoy aquí?



Integración/animación

- **Objetivo:** “Romper el hielo” para comenzar el trabajo en la jornada.

Actividad

Dinámica: “Un dato más”

Cada participante elige a voluntad colocar en la **tarjeta de presentación** o el **tarjetón** de otro, un dato más sobre él. Por ejemplo con la consigna: *¿Qué fue lo que más me gustó hacer contigo en este curso-taller?*

Materiales: Tarjetas de presentación o tarjetones de la jornada anterior, marcadores.



Comunicar el trabajo y lo producido en los módulos

- **Objetivo:** Estimular a los participantes para poner en práctica líneas de acción a través del involucramiento en el proceso de las dirigencias sindicales.

Actividad

Se invita a esta jornada a dirigentes sindicales para poner en común lo producido en módulos y actividades de campo. Diálogo con los dirigentes en el recorrido por la “feria”.

Los participantes acuerdan la exposición en el panel de la tarde.

4 horas

Almuerzo

- **Vea el Kit de sobremesa**



Acordar líneas de acción conjuntas. Confeccionar agenda de trabajo.

- **Objetivo:** Poner en común propuestas, preocupaciones y el documento colectivo.

Actividad

Dinámica: Panel Joven



Los participantes jóvenes, en carácter de panelistas, exponen ante los dirigentes sindicales sus propuestas y principales preocupaciones. Puesta en común del documento colectivo.

Comentarios y preguntas de los dirigentes sindicales

- **Objetivos:**
 - Acordar líneas de acción conjuntas.
 - Establecer acuerdos colectivos.
 - Preparar agenda de trabajo.

Actividad

Dinámica: Mesa Redonda (jóvenes-dirigentes)



Acuerdos y compromisos sobre las líneas de acción conjuntas que es posible llevar adelante y confección de agenda de trabajo.

Evaluación

- **Objetivo:** Evaluar el curso-taller

Actividad

Dinámica: “La cara”



Los participantes evalúan el Curso-Taller.

Lectura de las anotaciones registradas en la dinámica.

4 horas

Materiales: Pauta para la evaluación del Curso-Taller. (ver kit)



Resumimos aquí una serie de consideraciones para este módulo:

1. En la redacción del documento personal, es importante decirle a los participantes que piensen en compromisos en términos de lo que realmente es posible hacer. Los compromisos muy ambiciosos o formulados como

objetivos generales pueden llevar a la frustración o a la paralización por no poder cumplirlos.

2. En la redacción del documento colectivo es probable que la comisión redactora no complete todos los términos de la pauta proporcionada porque necesitan acordar con el resto de sus compañeros aspectos relativos a los roles y distribución de tareas. En este caso, parece más conveniente que redacten hasta donde puedan y completen en plenario.
3. Para el seguimiento de los acuerdos colectivos, además de la instancia de intercambio (ver pauta en **caja de campo**), pueden realizarse encuentros intermedios con el grupo para evaluar también en conjunto la marcha de los compromisos individuales y de la agenda de trabajo.

Tiempo total estimado de la jornada: 8 horas

Actividades posteriores:

- Intercambio de informes de los coordinadores (*Registro de Módulo 3*)
- Informe final de evaluación del Curso-Taller.
- Seguimiento de los documentos personales y acuerdos colectivos.

Kit módulo 3

herramientas para el trabajo en taller

Pauta para la redacción del documento personal

La idea es redactar un breve documento de carácter individual, que sea una síntesis de lo aprendido en este curso-taller, muestre compromisos y acciones hacia el futuro y aporte a la discusión colectiva sobre posibles líneas de acción.

- ¿Qué aprendí en el proceso desarrollado en este curso-taller?
- A partir de mis aprendizajes: ¿Qué cosas me propongo hacer en mi sindicato?

Nombre: <i>Me propongo hacer...</i>	En los próximos cuatro meses
1	
2	
3	
4	
5	

Pauta para la redacción del documento colectivo

El objetivo de la realización de este documento es que plasmen las posibles estrategias y líneas de acción que fueron acordadas en el plenario. A su vez, este documento servirá de base para la discusión con los dirigentes sindicales en la próxima jornada.

Para la redacción, vean la pauta que sigue a continuación.

- Mencionen las organizaciones sindicales donde desarrollarán las estrategias y líneas de acción propuestas.
- ¿Qué objetivos se proponen alcanzar?
- ¿Qué estrategias y acciones desarrollarán para lograr los objetivos?
- ¿Cómo se organizarán para lograrlos? Distribución de tareas.
- ¿Qué tiempo estiman necesario para alcanzar cada uno de los objetivos? Cronograma tentativo de trabajo.
- ¿Con qué recursos humanos y materiales cuentan para alcanzar cada uno de los objetivos? ¿A qué grupos y personas referentes en la organización sindical van a contactar?
- ¿Cómo evaluarán el cumplimiento de los objetivos propuestos?
- ¿Qué cambios esperan lograr?

Pauta para la evaluación del curso-taller

Para la evaluación del curso-taller por parte de los participantes, le proponemos la siguiente dinámica.

- En uno o varios papelógrafos arme una cara o un personaje de la que salgan las siguientes ideas, con un número relativo.
 1. Después del panel joven y la mesa redonda
 2. Algo que escuché y no me voy a olvidar
 3. Algo que me cuestionó, me hizo pensar
 4. Me hubiera gustado ver más a fondo
 5. Trabajar en grupos fue
 6. Lo que más me gustó
 7. Lo que no me gustó
 8. Me quedó por decir que
- Ponga el dibujo en el piso y sienta a todos los participantes alrededor. (Si no es posible ponga el dibujo en una pared, o dibújelo directamente en la pizarra).
- Distribuya a cada participante ocho trozos de papel y pídales que completen las ideas sugeridas por el dibujo. No es necesario que completen todas si sienten que para algunas no tienen nada que decir. Sí es importante que escriban cada idea en un papel diferente, poniendo la numeración correspondiente al inicio.
- A medida que van terminando las colocan junto al lugar correspondiente en el dibujo. (Si el dibujo está en la pared los ponen sobre una mesa, agrupados por número).
- Según el tiempo disponible lea todas las ideas de cada grupo, en el orden de la numeración o elija sólo algunas de cada número, anunciando que luego se enviará a todos una síntesis de todos los papeles recibidos (ver *Sugerencias para el informe final*). En este caso lo mejor es entregar cada paquete de un número a un participante distinto y que sean ellos los que elijan cuáles leer y cuáles no.

Caja de campo

herramientas para el seguimiento de compromisos y líneas de acción

Pauta para el seguimiento del documento personal

Entre tres y seis meses de finalizado el curso-taller, revise los documentos personales de los participantes y póngase en contacto con ellos. El objetivo de esta tarea es evaluar el impacto del proceso desarrollado a partir de los compromisos o líneas de acción propuestos por cada uno de ellos y su consecuente realización en el período mencionado.

Algunas preguntas para orientar esta evaluación:

- ¿Qué compromisos o líneas de acción se han cumplido?
- ¿Qué factores los determinaron?
- ¿Qué compromisos o líneas de acción no se han cumplido? ¿Por qué?
- ¿Qué obstáculos o dificultades encontraste?
- ¿Es posible superar estos obstáculos o dificultades a corto o a mediano plazo? ¿Qué se necesitaría para lograrlo?
- En este período: ¿se han generado compromisos o líneas de acción en la organización sindical diferentes a las planteadas originalmente por tí? ¿Cuáles son? ¿Qué opinión te merecen?

Pauta para el seguimiento de los acuerdos colectivos

Teniendo en cuenta el documento colectivo generado y los posibles acuerdos y compromisos alcanzados entre los jóvenes y los dirigentes sindicales en la Mesa Redonda, póngase en contacto con los participantes en un período de tres a seis meses luego de finalizado el curso-taller. El objetivo de esta tarea es evaluar el cumplimiento de los acuerdos y compromisos, generando una instancia de intercambio entre las partes.

Para ello, estime cuál es el medio más adecuado:

- una reunión presencial con representantes de las partes;
- intercambio vía e-mail, chat, etc.;
- otros.

Algunas preguntas para orientar este intercambio:

- ¿Cuál es la evaluación que realiza cada una de las partes del proceso desarrollado en este período?
- ¿Qué acuerdos y compromisos se han cumplido?
- ¿Qué factores los han determinado?

-
- ¿Qué acuerdos y compromisos no se cumplieron? ¿Por qué?
 - ¿Qué obstáculos o dificultades se han encontrado?
 - ¿Qué puede hacer cada una de las partes para superar esos obstáculos o dificultades?
 - ¿Pueden replantearse los acuerdos y compromisos en el corto y mediano plazo?
 - ¿Pueden generarse nuevos compromisos, distintos a los planteados originalmente? ¿Cuáles y en qué plazos?

Finalmente, a partir de este intercambio:

¿es necesario establecer una nueva agenda de trabajo?

Acuerdos y compromisos.

Esquema de recorrido del módulo

herramientas multiuso

Convocatoria

Pauta para su elaboración

Ya sea que esté usted, otra persona u organización a cargo de la preparación de la convocatoria para participar en este curso-taller, creemos conveniente detenernos en algunos aspectos que no debieran faltar en ella.

1. Comience mencionando: nombre del curso-taller; marco institucional en el cual se inscribe; días, horarios y lugar en los que se realizarán las actividades.
2. Haga una breve presentación que incluya objetivos, destinatarios y metodología. Bien podría utilizar para ello una adaptación de la presentación que está en esta guía bajo el título: ¿Dónde están los jóvenes? Por ejemplo, en estos términos:

Esta propuesta de trabajo de Cinterfor/OIT intenta lograr un activo protagonismo de los y las jóvenes en el análisis y la búsqueda de soluciones colectivas a uno de sus problemas centrales: el trabajo. La lucha por trabajo digno pasa por el impulso a políticas públicas que lo promuevan de modo activo y que comprendan los problemas de los jóvenes en un mundo del trabajo complejo y cambiante. Y también pasa por repensar el movimiento sindical desde la perspectiva de inclusión del mundo juvenil, con sus distintas formas de ser y de sentir.

En principio, los destinatarios de la propuesta son jóvenes sindicalistas. Pero también pueden serlo aquellas personas que de un modo u otro puedan integrarse a la lucha colectiva por trabajo digno.

La metodología de trabajo en este curso-taller –activa y participativa–, parte de la explicitación de saberes, experiencias y aprendizajes de las personas participantes, para ponerlos en diálogo crítico tanto con las realidades investigadas de otros jóvenes diferentes como con los saberes “expertos” del mundo académico y sindical. Se trata de investigar, aprender y pensar para repensar, cuestionar y cuestionarse el trabajo, las políticas públicas y el movimiento sindical en relación con las distintas formas de ser joven. Todo ello para tender a formular propuestas de cambio y su implementación.

En definitiva, se trata de una experiencia de formación, de aprendizaje colectivo para la acción transformadora, que tiene a los y las jóvenes como principales protagonistas.

3. Conviene establecer desde el principio que este curso-taller requiere la continuidad y la puntualidad de las personas participantes. La continuidad tiene que ver con la propuesta pedagógica en sí, donde cada módulo opera como una vuelta de espiral

en el proceso total. Por ello, para que quienes participen “no se pierdan por el camino”, recuerde la importancia de concurrir a todos los módulos. Con respecto a la puntualidad, ya es parte del “color” de algunas culturas y contextos empezar con retraso: solemos llegar tarde. Por eso, una vez confirmados en los acuerdos previos, destaque en la convocatoria los días y los horarios de inicio y finalización de cada jornada. Es más, tal vez convenga hacer el pequeño truco de citar a las personas con media hora de antelación. Cumplir con los horarios no sólo es importante para llevar adelante satisfactoriamente la planificación de las jornadas. También aliviará la labor de la coordinación, que ya de hecho está expuesta a readecuar y manejar los tiempos “en el acto” según la dinámica de funcionamiento del grupo.

4. En términos de las características del curso-taller, es recomendable destacar que:
 - Se da importancia a las actividades realizadas en grupo, tanto dentro del espacio mismo del curso como fuera de él.
 - El trabajo en esta propuesta no sólo comprende lo que se realice durante las distintas jornadas, sino también, y muy especialmente, las actividades de campo.
 - El curso-taller no finaliza con la segunda jornada del tercer módulo; continúa con el seguimiento de los compromisos individuales y colectivos y, en la medida de las posibilidades, con encuentros intermedios y una actividad final.
 - Las actividades que se realicen fuera de las jornadas destinadas a cada módulo, contarán con el acompañamiento de quienes estén en la coordinación.
 - Se intercambiarán los productos y procesos de grupos de diferentes países regiones y localidades que estén realizando esta experiencia.
5. Por supuesto, no puede faltar el programa del curso-taller. En esta guía, al inicio, hay un cuadro general que lo resume.
6. Finalmente, es conveniente anexar a la convocatoria un formulario de inscripción, que incluya además de los datos básicos de los participantes, otros que le den a la coordinación una idea previa del grupo con el que va a trabajar. A continuación ofrecemos un modelo para ese formulario.

**CURSO-TALLER “JÓVENES, TRABAJO Y SINDICATOS”
FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN**

Participante (nombres y apellidos):

Fecha de nacimiento:

Lugar:

Dirección:

Región/Localidad:

Teléfono:

Correo electrónico:

Educación (último año que has cursado):

Organizaciones en las que estás o has estado

Organizaciones	Nombre	¿Qué haces o hacías en la organización?
Sindicatos		
Sociales		
Culturales		
Deportivas		
Religiosas		
Otras		

¿Estás trabajando actualmente? ¿En qué trabajas?

¿Qué otros trabajos anteriores has tenido?

¿Por qué te interesa participar en este curso-taller?

¿Qué crees que puedas hacer a partir de este curso-taller?

Información:

Sugerencias para la búsqueda, selección y preparación

A menudo ocurre en este tipo de experiencias pedagógicas que en algún momento las personas participantes reclamen materiales o información que recoja, resuma o amplíe los temas tratados. Probablemente reciba preguntas del tipo: ¿tienes escrito eso que has dicho?; ¿dónde puedo encontrar más sobre...?; ¿está en internet?

Tanto para usted, como para facilitar a las personas participantes o intercambiar con los especialistas, en los kits de módulos le proporcionamos un listado de información a buscar. Allí respondíamos al qué y al para qué de la búsqueda; intentamos ahora ayudarle con el dónde buscar y el cómo seleccionar y preparar material.

- **Revise** la información general o específica que ya tiene en su casa o lugar de trabajo: libros, apuntes, carpetas en la computadora, trabajos académicos o profesionales, artículos de diarios o revistas que conserva... Si usted ya es un experto en los temas que busca, probablemente con lo que encuentre, alcance. Si no lo es, esta revisión le dará una idea de lo que le queda por encontrar.
- **Consulte** a quienes crea que puedan saber sobre los temas que busca, para que le aporten datos e ideas y le remitan a fuentes. No sólo estamos pensando en especialistas, profesionales y académicos; seguramente en su entorno mediato hay personas que por su trayectoria, experiencia y dedicación, son excelentes referentes. Y por supuesto, no olvide al Equipo Coordinador de Cinterfor/OIT.
- **Recurra** a los archivos y bibliotecas de instituciones y organizaciones que trabajan las temáticas (centrales sindicales, organismos públicos, universidad, institutos, departamentos, organizaciones sociales, etc.). Muchos datos, documentos e investigaciones recientes le esperan allí.
- **Tenga en cuenta** a los medios de información y comunicación: televisión, cine, radio, diarios, revistas... Gran parte de la información que manejamos – creamos en ella o no– se difunde a través de ellos.
- Y claro está, **navegue** en internet. Posiblemente lo que le hemos comentado en los puntos anteriores, esté todo allí. Sólo que, para evitar cientos o miles de registros inútiles, use un buscador potente y “cruce” palabras clave mediante los operadores lógicos.

¿Y ahora qué hago con todo esto que encontré? Se preguntará usted, y con razón, si al menos ha cumplido con uno de los puntos anteriores. Llegó la hora de **seleccionar** la información, tanto para usted como para los participantes, pero... ¿con qué criterios? Le sugerimos que seleccione –de ser posible– aquella información que:

- Resulta más **significativa, impactante o novedosa**.
- Esté **actualizada**.
- Sea **breve** y de **sencilla lectura**.
- Tenga un **formato atractivo** (con colores, fotos, ilustraciones...)
- Sea de fácil **acceso** (por ejemplo no recomiende libros o documentos que no están en ninguna biblioteca o “bajar” artículos de internet de mucho peso).

Si encuentra materiales que reúnan la mayor parte de estas características, su trabajo, en lo que respecta a este punto, habrá terminado. Pero si decide no darse por satisfecho –o no tuvo suerte con lo anterior–, **prepare** material. Y para ello le sugerimos,

además de considerar las recomendaciones sobre la selección, que aquí también valen, lo siguiente:

- Deténgase en **una o dos ideas centrales** por material.
- Use lenguaje **claro y sencillo** (evite en lo posible el uso de muchos términos técnicos, y cuando lo haga, aclárelos previamente).
- **Ilustre** los conceptos e ideas (con dibujos, fotos).
- **Grafique** los datos (siempre es mejor que presentarlos lisa y llanamente, porque se perciben mejor los contrastes, por ejemplo).
- **Asocie** conceptos e ideas con figuras, imágenes o elementos del entorno de los participantes. (Por ejemplo: la cantidad de jóvenes desocupados en este país equivale a llenar tres veces el Estadio de Maracanã).
- Ponga **ejemplos** de la vida real.

La entrevista

La entrevista es una conversación que se mantiene en base a preguntas y respuestas. Puede ser individual o colectiva, en este último caso, cuando se conversa con un grupo de personas. A la vez, la entrevista puede ser una actividad grupal, dirigida por un grupo de entrevistadores.

¿Para qué sirve?

- Para recoger información (datos, opiniones, ideas, planes, proyectos, etc.).
- Para conocer el trabajo, la personalidad o la manera de pensar de una persona o grupo.
- Para descubrir nuevas formas de plantear un problema y encontrar pistas o hipótesis de trabajo.

Veamos cómo se lleva adelante esta técnica, separándola en tres etapas: *antes, durante y después*.

Antes:

- Decidir a quién o a quiénes entrevistar y por qué a esa o esas personas y no a otras.
- Listar los temas sobre los que se va a averiguar.
- Preparar la guía de preguntas, que debe estar clara especialmente para quien o quienes ofician de entrevistadores.
- ¿Quién se ocupará de tomar notas?
- Coordinar día, hora y lugar para el encuentro y confirmarlos antes de concurrir.
- Plantearle a la o las personas a entrevistar, por qué y para qué se las consulta y dónde serán utilizados sus comentarios.
- Si la entrevista es grabada: ¿funciona bien la grabadora? ¿Tiene baterías?
- Llevar un casete virgen, que permite una mejor calidad en el registro y tener a mano más de una casete, por si la entrevista excede los límites de la cinta.

Durante:

- Buscar un lugar tranquilo para conversar.
- No “disparar” las preguntas, empezar conversando casi de cualquier cosa, para generar un clima distendido. El estado del tiempo, el resultado de un partido de fútbol, los comentarios sobre algún concierto musical, son algunas pistas para lograr ese clima, que se llama *rapport*.
- El *rapport* no debe ser algo que sólo ocurra al inicio de la conversación, debe mantenerse durante toda ella.
- Conviene empezar con las preguntas más sencillas e ir dosificando las más comprometedoras.
- Cuando la entrevista es una actividad grupal, hay que tener cuidado para no atropellarse unos con otros al conversar.
- Si las respuestas generan dudas, volver a preguntar e incitar a profundizar.
- No juzgar ni valorar las afirmaciones del otro o de los otros.
- Realizar las intervenciones que sean necesarias para impulsar la dinámica, aunque no estén previstas en la guía de preguntas.
- Si la entrevista se está yendo por las ramas... reubicarla según los objetivos.

Después:

- Transcribir la conversación grabada o pasar en limpio las notas, lo más pronto que se pueda, de manera de reconstruirla mientras los datos están “frescos”.
- Destacar lo que aparece como más importante.
- Ordenar los datos obtenidos según los temas averiguados y relacionarlos con otros datos y entrevistas. Introducir los propios comentarios, dudas, pistas de análisis.
- Anotar en la transcripción, a quién o a quiénes se ha entrevistado, junto a la fecha, lugar y nombre del entrevistador o entrevistadores.
- Acompañar la transcripción con detalles de lo observado, para facilitar la comprensión tanto propia como de otros. Por ejemplo, contando:
 - qué ocurrió de camino a la entrevista;
 - cómo era el lugar donde se realizó la conversación (colores, olores, disposición de las cosas, etc.);
 - las sensaciones y emociones de los distintos momentos;
 - los recursos expresivos de los entrevistados (gestos, movimientos, exclamaciones, la vestimenta, etc.).

Existen distintos tipos de entrevistas. En este caso se propone la realización basada en una guía de preguntas. La guía supone una serie de temas a tratar con libertad por parte de quien entrevista, ya sea para ordenar y formular las preguntas, agregar algunas o quitar otras, etc. La guía es abierta y flexible.

La conversación en la vida cotidiana debe ser el referente en este tipo de entrevista. El entrevistado debería percibirla como una conversación, más gratificante que otras. ¿Por qué? Porque:

- uno habla y otro escucha;
- el entrevistador anima al entrevistado sin contradecirlo;
- el entrevistador organiza y mantiene la conversación para el entrevistado.

Durante la conversación, frases para...

- ✓ Comprender lo dicho: *Si comprendo bien, usted quiere decir que...*
- ✓ Manifestar la atención y el interés: *Ummm.... sí o Ajá* (a discreción claro, porque en exceso puede resultarle molesto a la persona entrevistada).
- ✓ Volver sobre algo dicho que merece ser profundizado: *Usted me dijo hace un momento que...*
- ✓ Pedir aclaración: *Puede usted precisar qué quiere decir exactamente por...*
- ✓ Volver sobre un aspecto olvidado: *Usted me comentó que hay dos aspectos del problema. Hablamos de uno... ¿cuál es el otro?*
- ✓ Tratar el mismo tema desde otros puntos de vista: *Esto que me ha dicho es una forma de ver este tema, ¿hay otras formas de verlo?*

La observación de campo

Observar es apreciar o percibir aspectos de la realidad inmediata usando los sentidos. Siempre estamos observando el mundo que nos rodea, pero al hacerlo atentamente, podemos descubrir aspectos que hasta entonces eran inadvertidos.

¿Para qué sirve?

- Para recoger o comprobar informaciones en un contacto directo con la realidad.
- Para conocer con más precisión los problemas o la situación de una población o grupo.
- Para aprender de las experiencias de los otros.
- Para captar los comportamientos en el momento en que se producen, sin la mediación de un documento o de un testimonio.
- Para el análisis de lo no verbal y de lo que revela: las conductas instituidas, los códigos de comportamiento, la relación con el cuerpo, los modos de vida y los rasgos culturales, la organización espacial de los grupos de la sociedad, etc.

¿Qué podemos observar?

- Los aspectos materiales.
- Los comportamientos, sentimientos y acciones de las personas.
- El ambiente natural en el que se mueven las personas.
- La relación de los aspectos anteriores entre sí.

La observación de campo puede implicar la interacción de los observadores con las personas y situaciones observadas. En el curso natural de esa interacción es probable que surjan preguntas, dando lugar a una *entrevista informal*. Este tipo de intercambios resultan muy valiosos para completar la observación y no deberían de dejar de registrarse.

Para esta técnica se sugiere no grabar o tomar notas durante su realización, ya que las personas suelen comportarse de otra manera al sentirse observadas. En el caso en que se acceda a observar una reunión o algún tipo de instancia privada de una organización, es necesario acordar previamente los motivos de la tarea y aclarar que se pondrá luego a disposición el documento resultante.

Veamos algunas recomendaciones para desarrollar esta técnica, tanto para el momento mismo de la observación como para el registro posterior.

Durante la observación:

- *Prestar atención*, esforzándose en lograr un nivel de concentración suficiente para recordar la mayor parte de lo visto, oído, sentido, olido, tocado, probado...
- Mirar a las personas, las situaciones y los hechos como por *primera vez*, aunque ya se hayan visto o vivido antes.
- Para retener mejor lo que sucede, es conveniente primero hacer una visión amplia de la situación, para pasar inmediatamente al *enfoque* en una persona, interacción o actividad específicas, por vez. Esto es como si se mirara a través de la lente de una cámara fotográfica, haciendo sucesivos movimientos del *zoom*.
- No es necesario retener *cada una* de las palabras de las conversaciones que se escuchan. Pero sí es importante concentrarse en *palabras o frases claves*, que permiten luego reconstruir el *significado* de las observaciones.
- Cuando ya se haya observado todo lo que puede ser recordado después, entonces, volver a casa.

El registro:

- Hacer el registro *tan pronto como sea posible*, ya que, cuanto más tiempo transcurra entre la observación y el registro de los datos, más posibilidades hay para los olvidos.
- Anotar las cosas en el orden en que se fueron dando.
- Hacer las anotaciones con el *mayor detalle posible*, pensando por ejemplo, que van a ser leídas por un extranjero que no conoce la situación, anotando todo lo visto y oído... pero también lo olido, tocado o saboreado si corresponde.

- Describir a las personas en términos concretos: su vestimenta, accesorios, cómo llevaban el cabello, la postura del cuerpo o la música que estaban escuchando.
- Pero también es bueno describir los sentimientos, recuerdos y asociaciones provocados, lo que nos gustó o desagradó frente a lo percibido. Si alguien nos pareció tímido o agresivo, si la situación nos recordó otras que hemos vivido, es bueno decirlo también, pero distinguiéndolo lo más posible de la descripción concreta. Estos elementos subjetivos siempre están presentes en cualquier percepción; hacerlos explícitos permite trabajar luego sobre ellos. Todo esto puede ir en una columna de comentarios, separada del cuerpo de texto.
- Ayuda a la reconstrucción de lo observado, hacer un dibujo del escenario, mostrando allí la disposición del lugar y de las cosas, los movimientos de las personas observadas y de los propios observadores, etc.
- Finalmente, se sugiere que el registro contenga la siguiente información: día, horario y lugar de la observación; el nombre del observador o de los observadores; el dibujo del escenario y, dos columnas donde en una se anote “*lo observado*” y en la otra, los “comentarios”.

El grupo de discusión

El grupo de discusión es una técnica que consiste en reunir a un conjunto de personas con la finalidad de discutir sobre un tema determinado, sin la necesidad de llegar a consensos. En esta reunión participan un coordinador, un observador y los actantes.

El coordinador es quien provoca la discusión y el que la desbloquea. Es también el que señala el comienzo y el final de la reunión y controla su desarrollo. El observador registra la discusión del grupo sin participar en ella. Los actantes, son las personas seleccionadas para participar.

La técnica se desarrolla en tres fases:

- selección de actantes y preparación de la reunión;
- esquema de actuación;
- interpretación y análisis del discurso del grupo.

Selección de actantes y preparación de la reunión

Selección: personas que cumplan las características requeridas (por ejemplo, jóvenes afiliados al sindicato que no participan en la estructura de la organización sindical).

En la investigación social suele construirse estos grupos de modo tal que los actantes no se conozcan previamente o al menos no tengan vínculos familiares o amistosos. Tampoco conocen el criterio con el cual fueron escogidos ni tienen una idea previa de lo que se va a discutir.

Si esto no le resulta viable puede recurrir a un grupo natural ya existente (por ejemplo: compañeros que trabajan juntos). En este caso más que de un grupo de discusión en el sentido estricto del término podría hablarse de una “entrevista colectiva”. Los resultados serán diferentes pero igualmente ricos.

En cualquier caso es importante procurar que haya diferencias (de opinión, de experiencias, etc.) entre los actuantes, diferencias que enriquecerán la discusión del grupo. Pero teniendo la precaución de que esa diversidad no sea excesiva, es decir, que impida el intercambio de ideas en el grupo.

Tamaño del grupo: 5 a 10 actuantes.

Duración aproximada de la reunión: de 1 a 2 horas.

Registro: el observador realizará el registro por escrito de la discusión del grupo, en el momento en que se lleva a cabo, sin intervenir en la coordinación, que es tarea del coordinador. Además, es necesario grabar la reunión (en audio o video).

Ambientación del local: realizar la reunión en una habitación cerrada, disponiendo a todos los participantes en una mesa redonda.

Obviamente, antes de la reunión hay que tener preparado el *esquema de actuación*.

Esquema de actuación

El coordinador puede plantear el tema de discusión de dos formas: directa o indirecta.

Forma directa: planteamiento explícito del tema a debatir (por ejemplo: ¿por qué no participamos activamente en la estructura del sindicato?). La desventaja de esta forma de plantear el tema es que es muy probable que se genere en los actuantes un discurso estereotipado o prefabricado, que impida la expresión espontánea de sus ideas.

Forma indirecta: planteamiento del tema objetivo de la reunión, a través de un tema relacionado con él (por ejemplo: ¿cómo vemos al sindicato hoy?).

No basta poner el tema sobre la mesa. Es preciso que el coordinador logre provocar y sostener en el grupo el deseo de discutirlo. Debe trabajar sobre el discurso del grupo, sin participar en él.

Para esto puede agregar otros elementos disparadores. Por ejemplo:

- *¿Alguna vez participaron en una asamblea? ¿Cómo se sintieron?*
- *Les propongo un juego: que se imaginen el sindicato ideal que les gustaría tener. Pueden dividirse en dos grupos y hacer un dibujo que muestre algunas de las características de ese sindicato.*

Interpretación y análisis

A partir de los elementos aportados por el coordinador, el observador y la grabación de la reunión, el equipo de trabajo se reúne para analizar los resultados.

- *¿Qué discurso produjo el grupo sobre el tema planteado?*
- *¿Qué se dijo y cómo se dijo?*

Los resultados se sintetizan en un breve informe que dé cuenta de las conclusiones alcanzadas.

Incluyan en este informe cómo se han distribuido los roles en el equipo de trabajo para llevar adelante esta actividad y el lugar y la fecha de la reunión.

Registro de módulos: sugerencias para su elaboración

A diferencia de un curso tradicional, donde los textos para los participantes son los que proporciona el docente (o los apuntes de lo que el docente dice en clase), aquí el texto se va construyendo entre todos. Un texto que recoge los principales elementos conceptuales y de información producidos colectivamente en las jornadas y en el trabajo de campo. Y que también debe incorporar, claro está, los aportes del coordinador y los especialistas invitados.

Pero el texto hay que escribirlo... Y para eso un primer paso importante será ir registrando y sintetizando lo que ocurre en cada jornada. Eso será útil en primer lugar para cada grupo, que podrá visualizar lo que ha producido en cada módulo. También para compartirlo con los otros grupos que están realizando esta experiencia en otros países o regiones. Será también útil para usted mismo, que podrá percibir mejor los avances y problemas que se van presentando y la forma de mejorar su tarea. Y para que, desde el equipo coordinador podamos tener una idea de lo que está pasando en cada lugar y veamos el modo en que podemos apoyarlos.

Para realizar un buen registro le sugerimos aquí algunas ideas:

- **Consiga ayuda.** Algunos coordinadores tienen la capacidad de coordinar y tomar notas simultáneamente. A otros les resulta difícil y será mejor contar con alguien que tome notas. Puede ser un colega acostumbrado a esta tarea o una buena oportunidad para un estudiante o un pasante. Pero también puede ser una buena tarea para alguno de los jóvenes participantes con mayor capacidad de escritura. Se aprende mucho realizándola. Pero en cualquier caso usted debería revisar la primera versión que realice este colaborador, ampliando algún aspecto incompleto, corrigiendo lo que entienda pertinente y sintetizándola si resulta muy extensa.
- **Grabe lo imprescindible.** Hay algunos momentos de las jornadas que puede ser conveniente grabar: algunos plenarios de discusión claves, por ejemplo. Pero no es aconsejable grabar todo, porque después resulta muy engorroso desgrabar. Y aun en ese caso es aconsejable tener notas para una primera versión y la grabación como un respaldo para completar algunos aspectos. Recuerde además que es difícil grabar bien voces que están dispersas en un espacio grande. Esto se puede lograr con un micrófono adecuado de tipo omnidireccional o bien acercando el grabador a cada participante cuando habla (pero esto último puede resultar molesto para todos). Más fácil es grabar las intervenciones de especialistas o invitados. Pero en este caso es posible que ellos tengan ya textos que puedan proporcionarles y que pueden entonces incluirse como anexos, dejando en el cuerpo del registro sólo los debates que se produjeron a partir de su intervención.
- **Guarde** todo el material que le servirá para armar el registro. Son muy útiles los papelógrafos de los trabajos grupales o plenarios, por ejemplo. Conviene entonces guardarlos en orden y anotarles algo que ayude a recordar la actividad o el grupo que los produjo. También serán muy útiles algunos elementos gráficos, como los dibujos y árboles de los personajes en el Módulo 1. En este caso puede fotografiarlos

en el momento con una cámara digital. Otros, de tamaño más reducido, pueden ser escaneados luego. También los textos de los especialistas que ya mencionamos. En este caso pídaselos en formato electrónico en lo posible.

- **Escriba** para quien no estuvo presente. El registro no es sólo para los que participaron en la discusión y fácilmente recuerdan algo con sólo mencionar una frase. Debe poder ser comprendido también por otros grupos y coordinadores y por el equipo de Cinterfor/OIT. Esto obliga a explicar a veces un poco más. De todos modos en este caso no es necesario que describa nuevamente todo lo que es común a la planificación general. Por ejemplo no es necesario explicar el desarrollo de cada técnica ya contenido en esta guía, pero sí los resultados específicos que se obtuvieron con ella.
- **Sintetice.** Aunque usted realice un registro más extenso inicialmente, envíe a Cinterfor/OIT, como material para compartir con los demás grupos y con el Equipo coordinador, un registro sintético. Esto será útil también para su propio grupo y evitará que muchos no lo lean al desanimarse frente a un texto muy extenso. En principio le sugerimos una extensión de entre 5 y 10 páginas por módulo, más eventuales anexos (como documentos de los especialistas).
- **Priorice.** Para lograr esta síntesis algunos aspectos deben ser priorizados sobre otros. Por ejemplo: los principales debates generados, señalando las posiciones que se plantearon.
- **Incluya datos básicos.** Especialmente en la síntesis del primer módulo anexe un cuadro de los participantes con sus datos básicos, como los incluidos en los tarjetones individuales (nombre, edad, organización a la que pertenece, lugar de procedencia, etc.) y la conformación de los equipos de trabajo. Puede ser bueno que estén también los correos electrónicos de los participantes para facilitar el intercambio entre ellos. Luego puede actualizar estos datos cuando se enriquezcan en los siguientes módulos y aclarar eventuales deserciones.
- **Dele “color”.** En el afán de sintetizar a veces dejamos de lado elementos que son muy ricos para entender el clima de trabajo y para hacer atractiva la lectura. Por ejemplo algunas frases textuales que fueron llamativas, alguna anécdota divertida, etc.
- **Evalúe el módulo.** Fuera del texto para compartir, como un anexo sólo para el equipo de Cinterfor y los coordinadores de los otros grupos (no para colgar en la web), le pedimos que, al finalizar cada módulo, escriba también una pequeña evaluación de lo realizado: los principales aciertos, las dificultades y los aspectos a corregir.

Informe final:

sugerencias para su elaboración

El informe final que pedimos a los coordinadores apunta a la evaluación del trabajo. Una parte de esa evaluación es para compartir con los participantes, la otra sólo para el equipo de Cinterfor/OIT y los demás coordinadores, de modo de ayudarnos a corregir errores y mejorar el diseño de este curso-taller.

Para compartir con todos los participantes: la evaluación realizada por ellos. La idea aquí es sintetizar lo que salió de la evaluación realizada al final de la última jornada a partir de las ocho preguntas (lo que más me gustó, lo que no me gustó, etc.). La idea es ordenarlas por pregunta, sintetizando lo que hay de común en las respuestas pero sin dejar de incluir elementos discordantes. Conviene transcribir algunas frases textuales, pero evitando repeticiones que sólo agregan algún matiz menor. El total no debería exceder las cinco páginas.

Para compartir con los coordinadores. En un texto que tampoco debería exceder las cinco páginas les proponemos desarrollar:

- *Comentarios a la evaluación de los participantes* mencionada más arriba. Por ejemplo explicando algunos de los elementos más reiterados o algunas de las contradicciones. Si lo prefieren pueden incorporar estos comentarios en los siguientes puntos.
- *Los contenidos del curso-taller.* Especialmente los aspectos que resultaron más claros y enriquecedores para los participantes, los descubrimientos que aportó su propio trabajo, los aspectos que resultaron conceptualmente más débiles o confusos o que habría que profundizar más.
- *La dinámica de trabajo.* Cómo funcionó el grupo general y los subgrupos, el clima en las jornadas, el trabajo de campo. Las técnicas que resultaron más adecuadas y las que no.
- *La participación de los especialistas e invitados.* El papel que jugaron, los aportes que realizaron, el diálogo que establecieron con el grupo, su facilidad o dificultades para hacerse entender con claridad.
- *Los materiales de esta guía.* Qué tan útiles fueron para su trabajo como coordinador y para los participantes (en los casos que corresponda). Aspectos adecuados e inadecuados en cuanto a claridad, diseño pedagógico, etc. Aspectos a incluir o mejorar.
- *Aspectos logísticos y organizativos.* Los días y horarios, el local de trabajo, el equipamiento con el que se contó, etc. Aspectos que resultaron adecuados e inadecuados en este sentido.
- *Finalmente: una mirada general.* Las principales fortalezas de esta experiencia, sus principales debilidades. Los impactos esperables en la práctica de los participantes. Los aspectos a mejorar o enriquecer para futuras experiencias similares.

Kit de sobremesa

Ocurre que después de almorzar, el ritmo del cuerpo decae y es necesario hacer una pausa para continuar trabajando. Le proponemos hacer, tras el último bocado, algunas dinámicas sencillas y divertidas, que pongan en ritmo a todos nuevamente para las actividades de la tarde. Algunas de ellas pueden hacerse en la propia mesa del almuerzo y otras inmediatamente al regresar al lugar de trabajo. Lo importante, en todos los casos, es darles agilidad.

“Fulano, tú me agradas”¹

Todos los participantes se sientan en círculo, quedando sólo el coordinador de pie en el centro. No deben quedar sillas libres en el círculo. El coordinador inicia la dinámica diciéndole a uno de los participantes: *“fulano, tú me agradas”*. El participante aludido debe responder: *“¿por qué yo te agrado?”*. El coordinador le responde que le agrada porque tiene una característica que también tienen los demás. Por ejemplo: *“tú me agradas porque estás usando pantalones jeans”*. Entonces, todos los participantes que están usando pantalones jeans junto al elegido deben levantarse rápidamente de sus sillas y cambiar de lugar. El coordinador, que también juega, aprovecha este momento para ocupar una de las sillas y así alguien siempre quedará sin poder sentarse. Quien quede de pie se ubica en el centro del círculo y reinicia la dinámica, eligiendo a otro participante para decirle que le agrada, el elegido respondiéndole por qué le agrada y así sucesivamente.

Es bueno comenzar esta dinámica eligiendo características compartidas por todos o algunos de los participantes ya sea por vestimenta o rasgos físicos. Por ejemplo: *“tú me agradas porque en tu ropa está el color rojo”*; *“tú me agradas porque tienes el cabello largo”*; etc. Y puede continuarse luego eligiendo aspectos más subjetivos: *“tú me agradas por tu espíritu de lucha”*; *“tú me agradas porque eres solidario”*; etc.

“Fanático de letras”²

Con los participantes sentados en círculo, el coordinador, de pie en el centro, inicia la dinámica inventando una historia que los participantes deben ir completando con palabras que empiecen siempre con la misma letra. Por ejemplo, empieza el coordinador así:

“Un amigo mío es fanático de la letra “a”. Para él, todo tiene que empezar con esa letra. Por eso su mujer se llama...

¹ Esta dinámica está tomada de la experiencia piloto del curso-taller realizada en Florianópolis, Brasil, abril-junio de 2005. Aquí la transcribimos del informe final de los coordinadores (DIEESE).

² Ésta y las siguientes dinámicas, con adaptaciones, están tomadas de BUSTILLOS, G. y VARGAS, L. (1988) *Técnicas participativas para la educación popular*. 3º ed., Alforja, Centro Ecuménico de Educación Popular, Editorial Humanistas, Buenos Aires.

y le gusta ir de paseo a...
es hincha del equipo de fútbol...
su comida favorita es...

Luego de cada frase que va diciendo, señala rápidamente a un participante para que la complete con una palabra que empiece con “a” y así sucesivamente para cada frase. El juego continúa hasta que alguien se equivoque o demore más de tres segundos en contestar. Quien se equivoca o demora en contestar toma el lugar del coordinador reiniciando el juego con la historia de un fanático de otra letra.

“Cable pelado”

Se pide a un voluntario que se retire del lugar por unos momentos. El resto del grupo se pone de acuerdo en cómo disponerse simulando ser un circuito eléctrico y en quién será el “cable pelado”, que si es tocado da corriente. Se ponen además de acuerdo que cuando el voluntario toque la cabeza u otra parte del cuerpo del “cable pelado”, todos a la vez gritarán ¡Ahhhh! con fuerza, porque el voluntario se electrocutó.

Se llama al voluntario y se le comenta sólo que sus compañeros son un circuito eléctrico y que hay un cable pelado que él debe descubrir.

“Siga la corriente”

Sentados en círculo todos se toman de las manos y el coordinador explica que van a conducir la corriente eléctrica con apretones de manos. Prueban hacerlo una vez como ejemplo: el coordinador aprieta la mano de quien tiene a su derecha, éste a su vez lo hace con el compañero de su derecha y así hasta dar vuelta toda la ronda.

Luego se ponen de acuerdo en nombrar a dos compañeros que serán “subestaciones”. Cada “subestación” puede a voluntad cambiarle el sentido a la corriente (si viene hacia la derecha pasarla para la izquierda y recíprocamente). Cuando llega la corriente a una “subestación”, ésta debe emitir un sonido.

Se pide a un voluntario que se coloque en el centro del círculo y el coordinador empieza a pasar la corriente eléctrica. Después que pase por la primera “subestación”, el voluntario debe descubrir por dónde va pasando la corriente, identificando al participante que en ese momento está apretando la mano de un compañero. Quien es descubierto pasa al centro y continúa el juego.

El voluntario tiene tres oportunidades para descubrir por dónde va la corriente. El paso de la corriente no debe interrumpirse en ningún momento y debe hacerse muy rápidamente.

Kit de fiesta

Después de todo un día de intenso trabajo en taller, inevitablemente... ¡viene la noche! Es momento para aflojar el cuerpo, compartir, divertirse, jugar y seguir fortaleciendo los vínculos en el grupo. También, es momento para volver a mirar, con otras herramientas, los temas tratados en los talleres o aportar insumos para los que vendrán.

A ver qué encontramos en este kit.

- La **música** no puede faltar:

Tenga a mano una buena oferta en **discos**, que contemple las preferencias de los participantes. O mejor aun, pídale a los participantes que traigan sus propios discos. Con la música andando, estimule (aunque seguramente no será necesario), las rondas de canto y baile para que unos a otros muestren sus canciones y la forma en la que bailan los distintos ritmos.

- **Instrumentos musicales**, como guitarras e instrumentos de percusión:

Nuevamente, es mejor pedir a los participantes que traigan sus propios instrumentos para mostrar a los demás las características y cómo los ejecutan.

- **Baraja y otros juegos de mesa** (de recorrido, de preguntas y respuestas, ajedrez, etc.):

Estos juegos tienen sus reglas. Pero puede resultar más divertido inventar colectivamente nuevas reglas, a partir de las experiencias y propuestas del grupo.

- **Pelotas**: de fútbol, basquetbol, voleibol... o cualquiera otra.

- **Películas en video**:

En el Módulo 2 hay una serie propuesta para el tema “*Mirada histórica al sentido de las organizaciones sindicales*”. Revisar el catálogo de una videoteca le aportará más títulos interesantes y adecuados a los distintos temas.

- **Salidas en grupo**:

Haga una lista de los eventos culturales que hay para la noche. Tal vez haya un concierto musical, una muestra fotográfica o una actividad de teatro callejero por ejemplo, que se ajuste a los intereses, gustos y posibilidades del grupo. También incluya en su lista lugares de paseo, esos que están ahí cerca y que vale la pena -siempre que el grupo así lo considere-, recorrer y admirar.

Referencias bibliográficas

- BUSTILLOS, G.; VARGAS, L. (1988) *Técnicas participativas para la educación popular*. 3º ed. Buenos Aires: Alforja; Centro Ecuménico de Educación Popular; Humanistas.
- CERIS/FINEP (1999) *Trabalho e formação em movimento*. Río de Janeiro: CERIS; FINEP; RAIO.
- Curso-taller Jóvenes, trabajo y sindicatos, Florianópolis, Brasil, abril-junio (2005) *Informe final de la experiencia piloto*. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Economicos.
- ECO Educación y Comunicaciones (1996) *Autodiagnóstico para la comunidad*. Santiago de Chile.
- FESTINGER, L; KATZ, D. (1972) *Los métodos de investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Paidós.
- Foro Juvenil; INJU; Cinterfor/OIT (2001) *Orientación ocupacional de jóvenes: guía para educadores*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- GUERRA, P. (2005) *Registros e informes de la experiencia piloto del Curso-taller Jóvenes, trabajo y sindicatos*, Montevideo, Uruguay (abril-mayo, 2005).
- . (2004) *Las políticas públicas vinculadas al trabajo. Marco teórico, experiencias internacionales y propuestas para el caso uruguayo*. Montevideo, 2004.
- IBÁÑEZ, J. (1992) *Más allá de la sociología*. 3ª. ed. Madrid: Siglo XXI.
- KAPLÚN, G. (1997) *Ayudando a los jóvenes a empezar a trabajar. Guía para la producción de materiales de autoaprendizaje para la inserción laboral*. Santiago de Chile: UNESCO. OREALC.
- KAPLÚN, M. (2002) *Una pedagogía de la comunicación (el comunicador popular)*. La Habana: Caminos.
- QUIVY, R.; VAN CAMPENHOUDT, L. (1992) *Manual de investigación en ciencias sociales*. México: Limusa; Grupo Noriega.
- TAYLOR, S.; BODGAN, R. (1986) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.