



APUNTES PARA EL ORIENTADOR Y TUTOR

**CONSTRUYENDO  
EL MAPA DE LA  
COMUNIDAD**

Producción de Construyendo el mapa de la comunidad: Fundación SES con el apoyo del Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (MIF/IDB) y de International Youth Foundation (IYF)

Coordinación general: Sonia Vidal

Elaboración: Eloy Mealla

Colaboración: Marcelo Krichesky

Diseño: Kurt Dreysig

Los derechos de autor, derechos de publicación MIF/IDB

#### NOTA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre varones y mujeres es una de las preocupaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado para la redacción de este manual por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a varones y mujeres.

# PRESENTACIÓN

*El presente material fue desarrollado en el marco del proyecto Horizontes, una iniciativa de capacitación en metodologías de formación integral, de acompañamiento de jóvenes en situación de vulnerabilidad social y de vinculación con el sector empresarial para ser aplicadas por i) los equipos de oficinas de empleo municipales en los que se ha creado un área especializada de atención a jóvenes, y ii) los directivos y docentes de instituciones de formación profesional de la Argentina. Mediante sus actividades, Horizontes busca contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas ejecutadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a través del Programa Nacional Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y del Programa de Fortalecimiento Institucional de instituciones de formación profesional.*

*Horizontes es llevado a cabo por Fundación SES, una organización no gubernamental con sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que tiene por misión trabajar por la inclusión educativa, social, política y económica de los adolescentes y jóvenes con menos oportunidades del país y de la región. El proyecto Horizontes se ejecuta en el marco del programa entra21 (fase II) creado por la International Youth Foundation (IYF) -una organización no gubernamental de Estados Unidos-, con la colaboración del Fondo Multilateral de Inversiones (BID/FOMIN) para brindar a los jóvenes en situación de desventaja de América Latina y el Caribe servicios de formación e inserción laboral que faciliten su acceso a empleos decentes así como incrementar su empleabilidad.*

*Para la elaboración de este material didáctico se han recuperado las lecciones extraídas y los instrumentos y metodologías concebidos a partir de iniciativas precedentes de formación laboral e inserción laboral, de promoción y formación de ciudadanía y de inclusión educativa de adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad social, instrumentadas por Fundación SES junto con una red de organizaciones sociales locales de Argentina. Asimismo, se han seleccionado desarrollos conceptuales y metodológicos referidos a la temática en cuestión, producidos en diversos ámbitos académicos, del sector social y de organismos gubernamentales nacionales e internacionales.<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Para mayor información: Fundación SES consultar [www.fundsese.org.ar](http://www.fundsese.org.ar), IYF ver [www.iyfnet.org](http://www.iyfnet.org)

# Índice



## 9—INTRODUCCIÓN

10—Conocer mejor la comunidad local

12—Las interrelaciones en una comunidad: articulaciones y alianzas



## 15—ACTORES E INSTITUCIONES

16—El Sector Público

17—El Sector Empresario

18—Las Organizaciones Sociales

18—Las organizaciones de base o comunitarias

19—Las organizaciones de apoyo técnico

20—El sistema educativo

21—Los niveles del sistema educativo

21—Las modalidades del sistema educativo

22—Tipo de gestión

22—Instituciones de Formación Profesional



## 25—**UNA GUÍA PARA EL RELEVAMIENTO**

26—Constituir el Equipo de Trabajo

26—Recolectar Información Secundaria

26—Realización de Entrevistas

27—Ordenamiento y análisis de la información obtenida

28—Guía para armar entrevistas

28—Preguntas para el sector empresarial

29—Preguntas para el sector educativo

30—Preguntas para el sector sociedad civil

31—Preguntas para el sector público

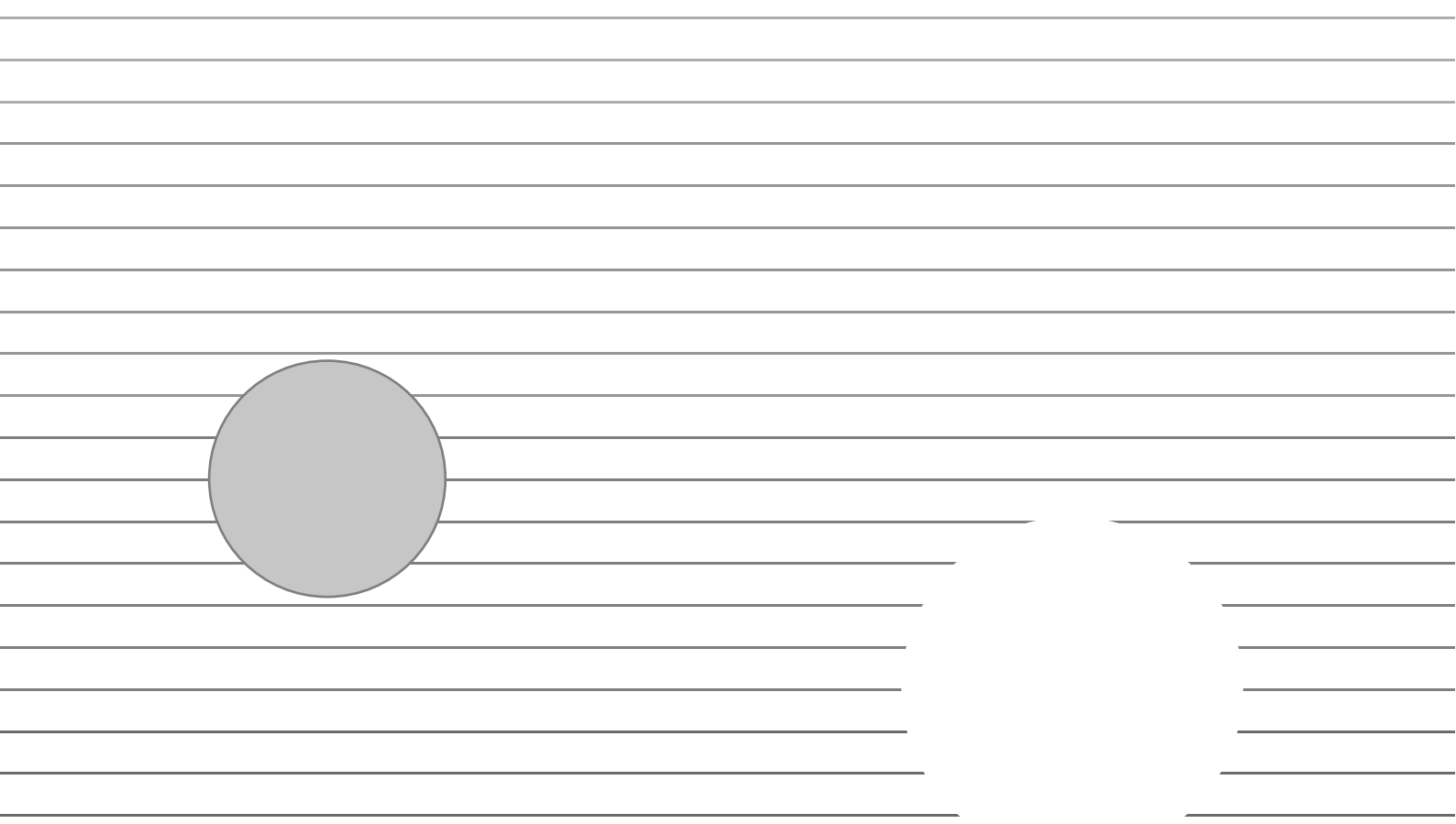
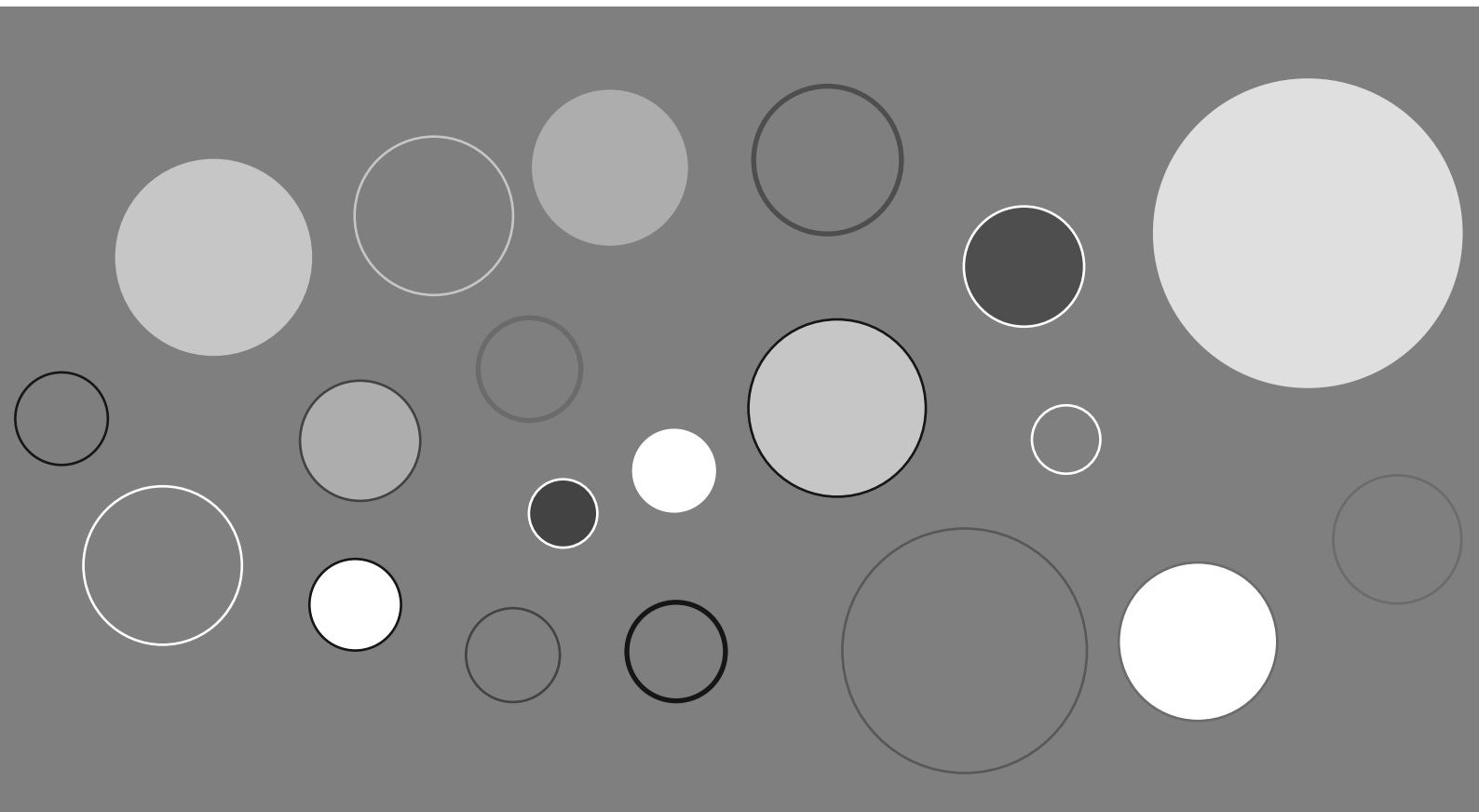
31—Modelo de planilla para construir la guía de preguntas



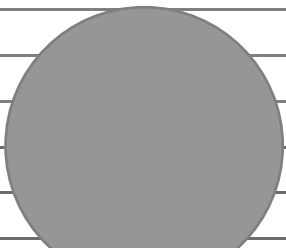
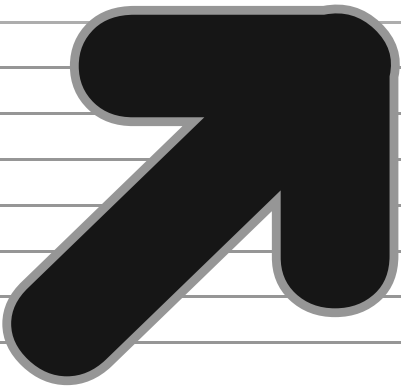
## 33—**A MODO DE DESPEDIDA**



## 37—**BIBLIOGRAFÍA**



# INTRODUCCIÓN





## INTRODUCCIÓN

*APUNTES PARA EL ORIENTADOR Y TUTOR: CONSTRUYENDO EL MAPA DE LA COMUNIDAD* está dirigido a los orientadores y tutores del área Jóvenes de las Oficinas de Empleos Municipales, que hoy se suman al equipo técnico de esas oficinas para contribuir a la mejora de las oportunidades laborales y educativas de los jóvenes, en el marco del Programa Jóvenes con más y mejor trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Este apunte busca facilitar la tarea para obtener información específica sobre las particularidades del entorno social y productivo local, así poder alentar y vincular a los jóvenes con oportunidades de inclusión social, educativa y laboral existentes en el territorio.

Proponemos aquí una forma ordenada de conocer nuestra realidad local mediante una metodología que denominamos el “Mapa de la comunidad”, relevando los actores sociales, individuos o instituciones, que componen nuestra comunidad. Esta metodología pretende avanzar en acciones comunes mediante una red que vincule a esos actores con la Oficina de Empleo.

### Conocer mejor la comunidad local

Al iniciar cualquier propuesta o programa en un determinado territorio o comunidad, es fundamental partir del reconocimiento de la realidad local. Esto que parece obvio, no lo es tanto; especialmente cuando el planificador, el ejecutor o el beneficiario viven insertos largamente en su propia localidad.



En efecto, hemos acostumbrado la mirada a “ver” y a “no ver” algunos aspectos de nuestra realidad circundante. Muchas veces tendemos a ver las carencias, más que los recursos, potencialidades y posibilidades. Esto en parte es comprensible porque las necesidades acucian, se multiplican y casi no hace falta imaginarlas ni descubrirlas, se imponen por sí mismas.

Tampoco es raro que otros desde afuera nos hayan repetido “aquí no hay nada” o “aquí no pasa nada”. De tanto escucharlo terminamos

convencidos que es así y terminamos repitiéndolo nosotros mismos. Son presupuestos negativos que nos impiden ver la realidad de una manera más completa. De ese modo, ciertos recursos y capacidades locales quedan ocultos. Algunas destrezas por ser habituales y transmitidas en forma espontánea, de una generación a otra, pasan desapercibidas; algunos comportamientos sociales –la cooperación vecinal, la reciprocidad de servicios, el trabajo en el ámbito familiar– al igual que el conjunto de contactos y relaciones de confianza no las contabilizamos como recursos, sin embargo son elementos de gran valor, por ejemplo, a la hora de una búsqueda laboral.

Ocurre que la realidad está filtrada por intereses. No se ve lo que no interesa. Por ejemplo, si alguien sólo tiene un interés puramente económico, es muy común que no perciba los efectos de su actividad en el medio ambiente circundante o en las tradiciones laborales preexistentes en la zona.

El reconocimiento de los propios recursos de la comunidad –también de las limitaciones– es el primer paso para implementar y orientar cualquier iniciativa local. Es indispensable partir desde las propias capacidades, conocimientos y prácticas, y buscar fortalecerlos y articularlos.

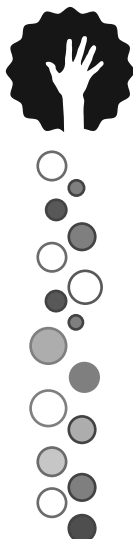
Del mismo modo, habrá que disponerse a conocer y valorar los propios recursos, físicos y humanos, personales e institucionales. Partir del reconocimiento de lo propio no es incompatible con la capacidad, en gran medida simultánea, de estar atento a captar recursos y elementos complementarios, en el plano provincial, regional, nacional y aún internacional. Se vuelve entonces indispensable conocer mejor la comunidad local.





**Diferencias que podrían existir entre el concepto tradicional de comunidad<sup>3</sup> y las nuevas conceptualizaciones:**

Concepto tradicional	Nueva conceptualización
Pertenencia obligada Se nace en una comunidad y no se la abandona.	De libre elección Se elige pertenecer a una comunidad.
Permanentes Las antiguas comunidades eran permanentes, procedían de una memoria colectiva que se remontaba a un pasado lejano, y se suponía que "todo así iba a seguir".	Temporales Sus miembros se vinculan a una comunidad hasta que se satisfagan las necesidades para las que había surgido.
Territoriales. La base de la comunidad era estar presente en el mismo territorio.	Virtuales o "desterritorializadas". Sus miembros no necesariamente conviven en el mismo espacio.
Unidad Se pertenece a una comunidad.	Pluralidad Los individuos pueden adherir a varias comunidades a la vez, entrar y salir de ellas. En cada una de estas comunidades los individuos despliegan "parte" de lo que son.



¿De qué hablamos cuando hablamos de comunidad?

La comunidad es el conjunto de relaciones que se dan en un contexto territorial determinado entre diversos actores sociales -instituciones, organizaciones, grupos, personas- en situación de proximidad. Estas relaciones generan una serie de sentimientos, afectos e identificaciones que configuran una particularidad social e histórica. Es decir, una comunidad es un determinado espacio geográfico en el que las personas se conocen, poseen intereses comunes, analizan sus problemas y ponen en común sus recursos para resolverlos<sup>2</sup>.

La pertenencia original a una comunidad, basada especialmente en la cercanía territorial, hoy día experimenta fuertes variaciones, debido a los crecientes intercambios en las comunicaciones y a la mayor movilidad humana. Es así que en una misma persona, particularmente entre los jóvenes, se multiplican las pertenencias comunitarias por elección. O sea, se pertenece a una comunidad ya no sólo por convivir en un mismo espacio físico, sino por compartir intereses, necesidades, actitudes éticas o estéticas, etc., semejantes. Estas nuevas pertenencias comunitarias, tienen además un carácter no permanente.

Ahora bien, pese a que la comunidad local –la que se constituye principalmente por pertenecer a un mismo territorio- ya no es tan homogénea, y la frontera con el "afuera" ya no es tan nítida, sigue siendo muy fuerte la vinculación a un espacio físico en el que se comparte una misma lengua, valores culturales, experiencias históricas y condiciones socioeconómicas comunes.

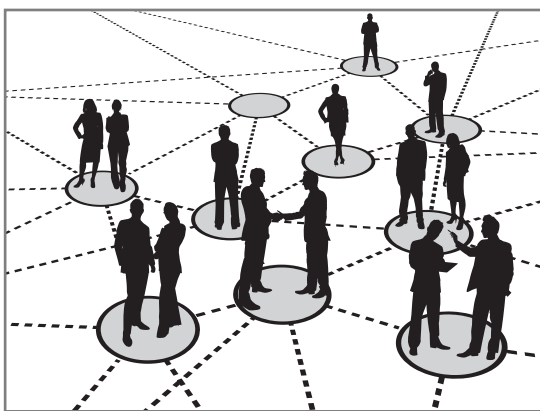
Por lo tanto, sin perder de vista lo global y la interdependencia del mundo actual, es indispensable conocer las posibilidades de nuestra comunidad. Tarea particularmente importante para que los jóvenes puedan trazar mejor sus proyectos de vida en el plano laboral, educativo así como en el de su participación ciudadana.

2 Krichesky, Marcelo (coord.), "Escuela y Comunidad. Desafíos para la inclusión educativa", Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación, Buenos Aires, 2006.

3 Fuente: Pablo de Marinis, "16 comentarios sobre la(s) sociología(s) y la(s) comunidad(es)", Papeles del CEIC # 15, marzo 2005, <http://www.ehu.es/CEIC/papeles/15.pdf>

## Las interrelaciones en una comunidad: articulaciones y alianzas

La construcción del mapa de la comunidad con los distintos actores sociales que pueden existir en la misma no sólo nos ayuda a obtener información (sobre la oferta laboral, educativa, servicios culturales, de salud, etc.) sino principalmente a crear los vínculos con las instituciones que puedan aportar soluciones a causas de los problemas que nos ocupan y que requieren del compromiso colectivo.



Se trata de introducir “puentes” mediante la información que se releve, e idealmente construir “redes” de acción en común que se plasmen en acuerdos de cooperación y trabajo interinstitucional.

¿Pero cómo encaramos la vinculación con los actores de la comunidad local? No es fácil trabajar en conjunto. Las complejidades externas (carencias extremas, tensiones políticas, falta de recursos, etc.) o las internas (necesidades personales, cuestiones de poder, falta de claridades institucionales) dificultan la concreción de estas interrelaciones.

Los problemas son cíclicos y la comunidad va sosteniendo distintos proyectos de acuerdo a diferentes situaciones que condicionan las prioridades.

Si cada institución de una comunidad se entiende a sí misma como si fuera la única, es posible que sufra el desconocimiento de las otras. Por otro lado, nada más inconveniente que forzar la vinculación.

El desarrollo de vínculos es un aprendizaje lento, implica un proceso gradual, donde la mutua confianza es decisiva. Es por eso que son muy recomendables los siguientes pasos:

- Mirarse hacia adentro (introspección institucional)
- Mirar hacia fuera (descubrir al otro)
- Mirarse desde adentro
- Mirar juntos a la comunidad



En el proceso de interrelación, es entonces posible encontrar grados o intensidades de vinculación.

Estos son:

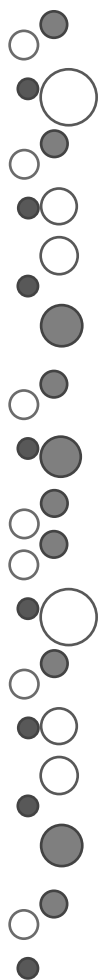
- **Desconocimiento:** hay varias organizaciones en la misma localidad, por ejemplo, y hasta algunas de ellas hacen las mismas tareas, sin embargo, no se conocen.
- **Conocimiento:** simplemente se sabe de la existencia de otras instituciones pero no propiamente quiénes la integran, qué hacen. Nunca hubo intercambio.
- **Reconocimiento:** el nivel de información ha ido aumentando. Se produjeron contactos, visitas. Se identifican mutuamente los objetivos, actividades e integrantes de las instituciones. Se inicia un proceso de construcción de confianza recíproca.
- **Acciones conjuntas eventuales u ocasionales:** Además del mutuo conocimiento se desarrolla alguna tarea en común. Cada organización aporta sus recursos humanos, materiales y económicos. Colaboran para dar respuestas efectivas a las necesidades de la comunidad.
- **Articulación:** la colaboración continua y se va construyendo una relación de mutuo sostén.
- **Asociación:** el vínculo interinstitucional y el trabajo conjunto adquieren mayor solidez. Puede expresarse a través de alguna forma legal -por ejemplo, un convenio- que garantiza la continuidad en el tiempo de esa vinculación.

### Para saber más sobre redes

Si queremos avanzar en acuerdos de articulación o cooperación, necesitaremos tener en cuenta las siguientes pautas:

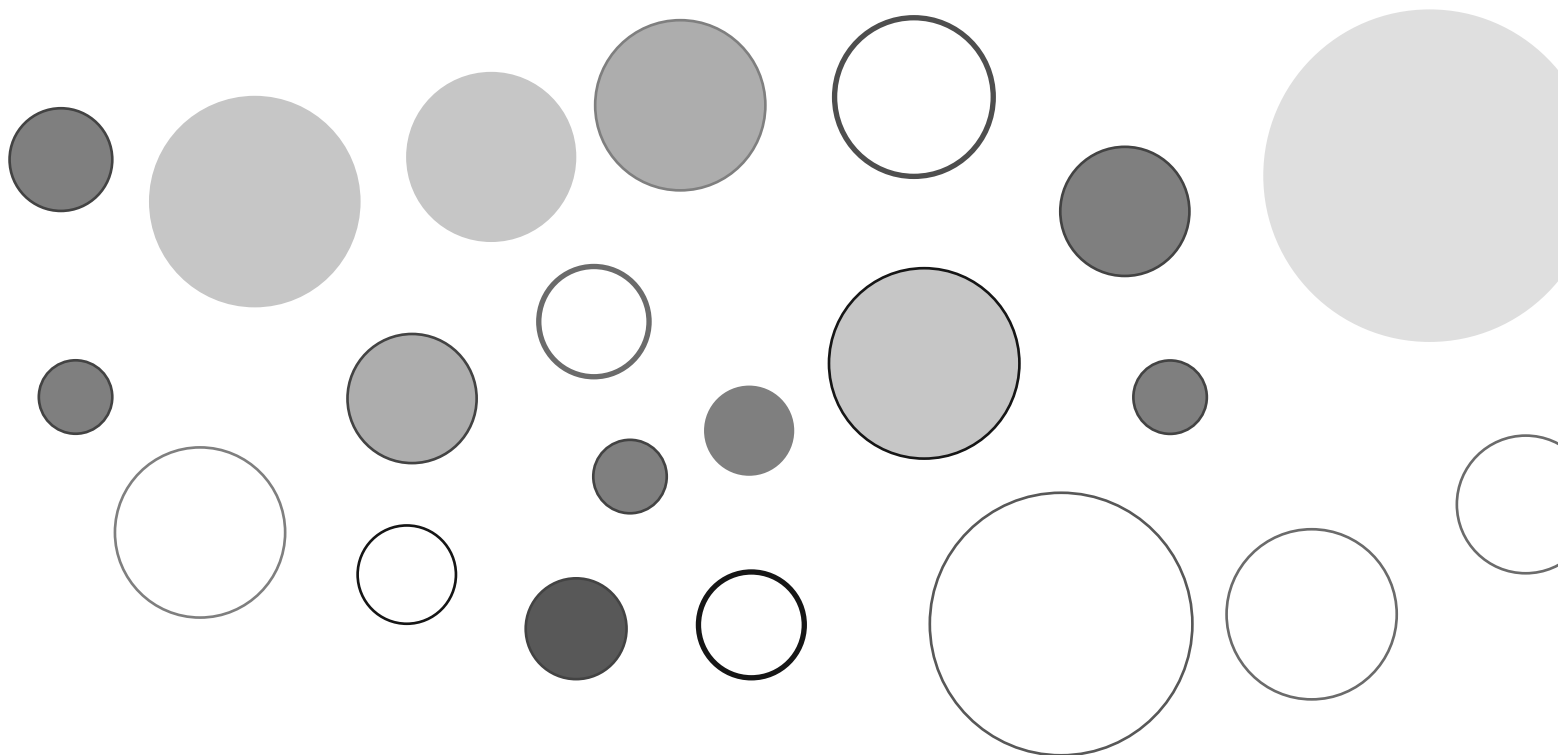
- Centrar la articulación interinstitucional en el PROBLEMA a resolver y no en la necesidad

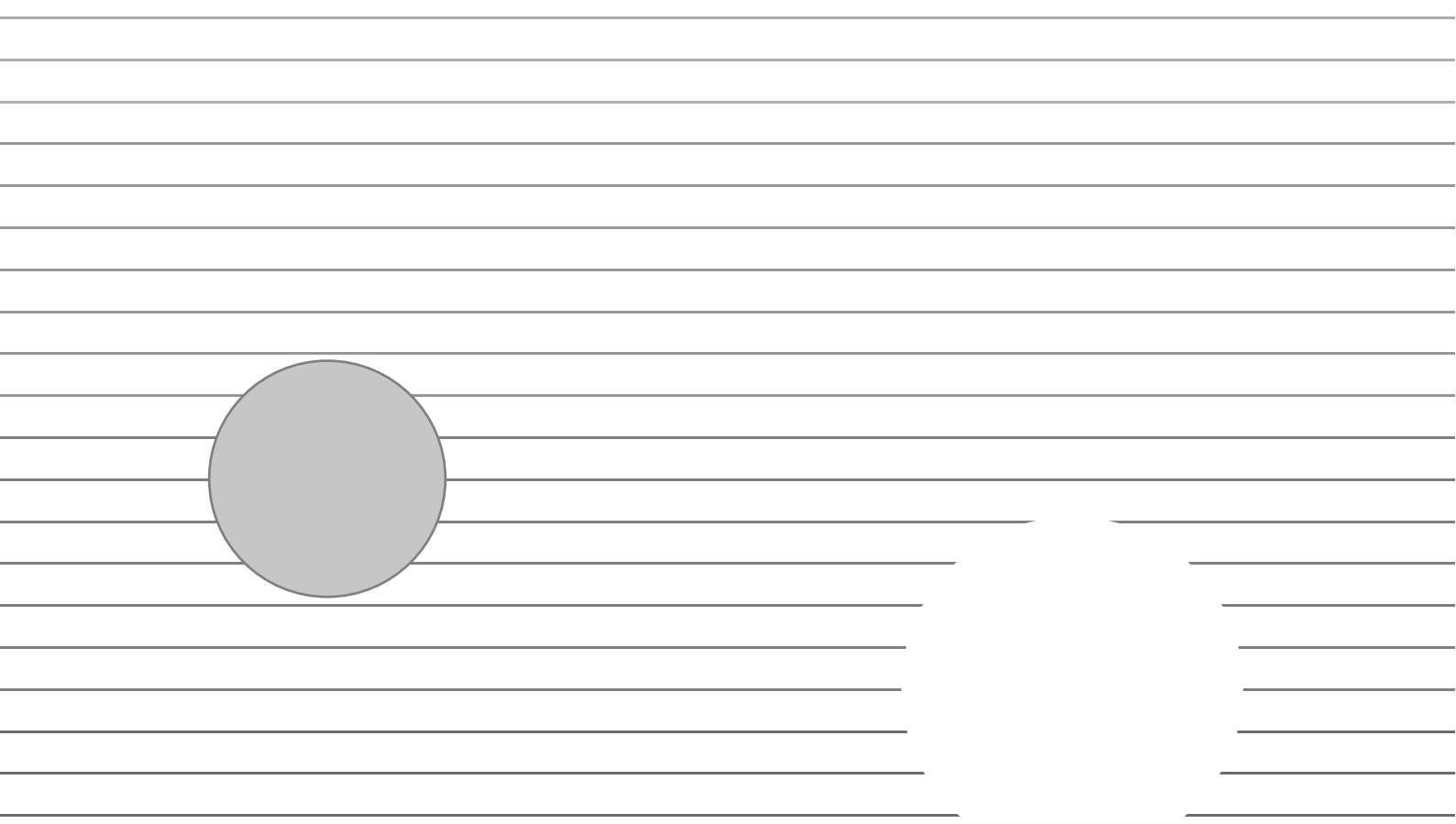
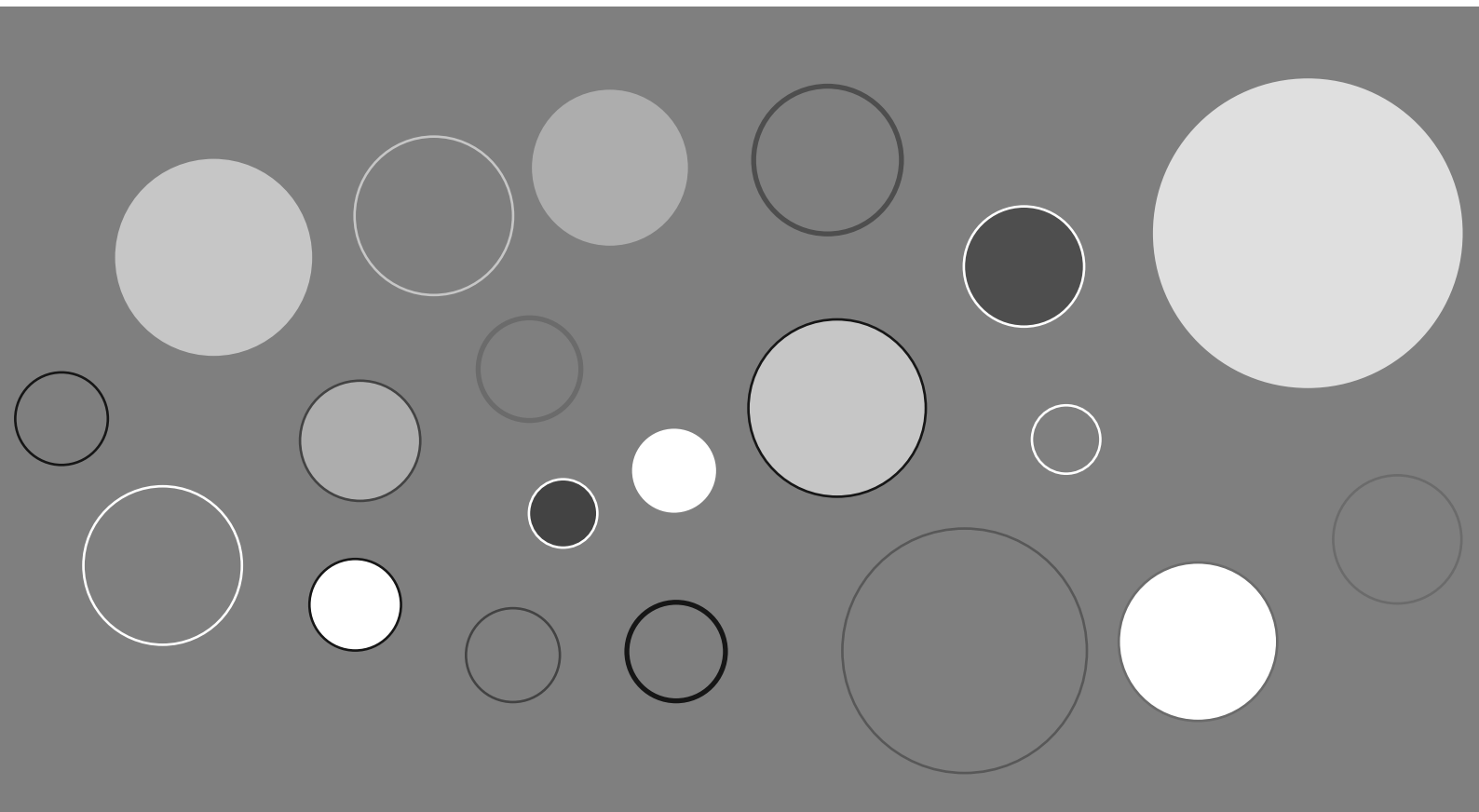




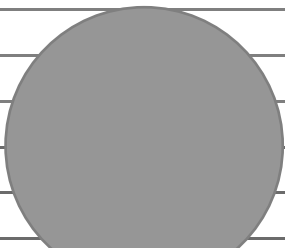
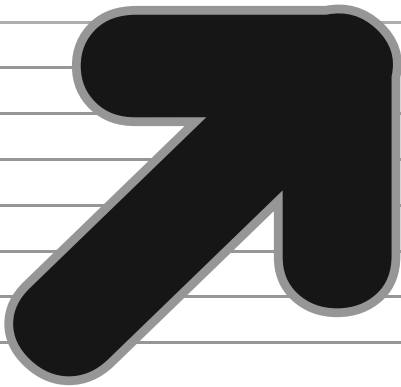
de cada una de las instituciones participantes.

- o Lograr una “visión común” del problema.
  - o Reconocer que ninguna institución “puede sola”.
  - o Hacer un ejercicio de diferenciación de los lugares y roles que cada uno de los actores que interviene tiene en la comunidad.
  - o Definir las competencias de cada uno y qué puede aportar cada uno para resolver el problema.
  - o No perder la propia identidad institucional.
  - o Las articulaciones son un ejercicio cotidiano que abarca desde el aprendizaje individual y de las relaciones interpersonales hasta la institucionalización de esos procesos que implican el compromiso y la dedicación de las personas que conforman a la institución.
  - o Las articulaciones institucionales forman parte de un proceso. Como tal, requiere de “revisiones” y “recontratos” permanentes en una suerte de ejercicio evaluativo que posibilite respuestas reales y ajustadas a cada uno de los problemas a encarar.
- 





**ACTORES E  
INSTITUCIONES**





## ACTORES E INSTITUCIONES

El “mapa de la comunidad” releva a los actores sociales, individuos o instituciones, que componen la comunidad. Al igual que en todo mapa, si bien hay un espacio común muy determinante, hay también elementos diferenciadores (origen, trayectoria, etc.). Para los fines del trabajo del área Joven de la Oficina de Empleo Municipal que requiere, entre otros, el conocimiento del contexto socio-productivo y de las oportunidades de formación y de empleo locales, proponemos enfocarnos en tres categorías de actores institucionales que de manera esquemática clasificaremos de la siguiente manera:

A. Sector Público	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Municipal</li> <li>• Provincial</li> <li>• Nacional</li> </ul>
B. Sector Empresario	
C. Organizaciones Sociales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De base o comunitarias</li> <li>2. Técnicas o de promoción</li> </ol>

- Dirección General de Escuelas.
- Dirección de la Producción,
- Vivienda y Urbanismo,
- Dirección de la Juventud.

Frecuentemente, cada una de estas reparticiones oficiales están vinculadas o dependen de instituciones muy visibles y de gran impacto en la comunidad local, tales como:

- Las Escuelas con sus distintas modalidades (sobre las cuales nos detendremos luego especialmente en el apartado sobre el sistema escolar)
- Los Institutos Terciarios y Universitarios.
- El Hospital y los Centros Periféricos de atención primaria de la salud.
- Los centros de atención a la tercera edad.
- La Policía
- Otros...

Algunas de las principales características de estas instituciones son que todas brindan servicios públicos para todos los miembros de la localidad; su arraigo local e independencia están al mismo tiempo complementados, a veces no exento de tensiones, con directivas provenientes de niveles superiores a nivel provincial o nacional.

En la actualidad, hay dos instancias fundamentales, promovidas desde el sector público:

Las **Oficinas de Empleo** habilitadas en muchos municipios del país

## El Sector Público



El Sector Público se organiza en tres niveles: Nacional, Provincial y Municipal. Nos interesa ahora centrarnos en el nivel Municipal o local. Es habitual que los Municipios de nuestro país cuenten, por ejemplo, con las siguientes dependencias o reparticiones internas, variando en muy poco su denominación:

- Secretaria de Salud y Acción Social.
- Direcciones de Cultura y Deportes.

### OFICINA DE EMPLEO (OE)

El objetivo de una OE es mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral de personas que tienen problemas de empleo –desocupados, subocupados, personas con necesidad de capacitación y/o reconversión de sus perfiles laborales, etc.-

También es un espacio destinado a brindar servicios a las empresas que necesitan contratar personal. Por lo tanto, la OE constituye un sistema que promueve el encuentro entre demandas y ofertas de empleo, la orientación y derivación a actividades de capacitación y formación profesional, mejorando así las condiciones de empleabilidad de los desocupados

## El Sector Empresarial

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

### PROGRAMA JÓVENES CON MÁS Y MEJOR TRABAJO

#### Objetivos

- o Generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes, a través de:
- o Generar acciones integradas, que les permitan construir el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse,
- o finalizar su escolaridad obligatoria,
- o realizar experiencias de formación y prácticas calificantes en ambientes de trabajo,
- o iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo.

#### Requisitos de los participantes

Jóvenes de DIECIOCHO (18) a VEINTICUATRO (24) años de edad, que tengan residencia permanente en el país, no hayan completado el nivel primario y/o secundario de escolaridad y se encuentren desempleados.

#### Incorporación de los jóvenes al Programa

Los jóvenes interesados en participar del Programa, deberán solicitar una entrevista en la Oficina de Empleo Municipal correspondiente a su domicilio de residencia.

En la Oficina de Empleo Municipal, deberán presentarse con su DNI (actualizado a los 16 años de edad), y la constancia de CUIL. Un orientador entrevistará a los jóvenes interesados para ampliar la información sobre el Programa y se completará o actualizará su historia laboral. Finalizado este registro, ambas partes firmarán un convenio de adhesión al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

<http://www.trabajo.gob.ar/planesyprogramas/programajovenes.asp>



Para el trabajo con jóvenes es particularmente importante vincularse con el sector productivo y empresario. Especialmente hay que tener en cuenta las fuertes transformaciones actuales del mercado laboral expresadas en:

- Nuevas tecnologías (maquinaria, herramientas e insumos).
- Cambios en la forma de trabajar.

**Entorno productivo:** Por entorno productivo entenderemos a las empresas o compañías tanto productivas como de servicios, incluye también la actividad comercial



Todo ello ha impactado en la demanda de nuevas calificaciones laborales que vuelven indispensable aún más la vinculación con el entorno productivo para poder desarrollar una propuesta acorde a las necesidades actuales<sup>4</sup>.

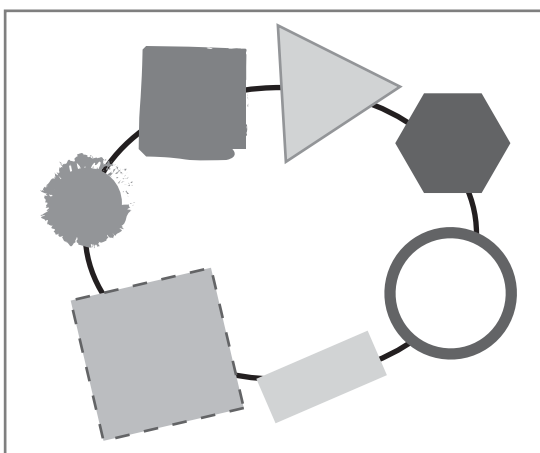
Las organizaciones empresariales comprenden a las empresas o compañías tanto productivas como de servicios, incluye también la actividad comercial. Para los fines específicos del Programa será muy útil detectar las entidades que agrupan a estas organizaciones tales como cámaras empresariales y comerciales, u organizaciones afines, que serán una fuente imprescind-

4 Unidad de Evaluación. Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT), Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, "Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: vinculación con el contexto productivo y social", MTSS, sin fecha.

dible de información sobre las tendencias y necesidades de incorporación de personal así como las posibilidades de implantación de prácticas laborales.

Por otro lado, hay que advertir el surgimiento de emprendimientos económicos de naturaleza social (empresas recuperadas, cooperativas de producción y consumo, emprendimientos comunitarios)<sup>5</sup> que también deben ser considerados como actores a relevar para la elaboración de nuestro mapa institucional. Este tipo de emprendimientos tienen un valor potencial ya que pueden ser "aliados" o colaboradores para transferir conocimientos, experiencias y aprendizajes a los jóvenes en el marco por ejemplo de visitas, charlas, e intercambios que se acuerden desarrollar.

## Las Organizaciones Sociales



Aquí nos introducimos en un campo en discusión en cuanto a definiciones, denominaciones y criterios de clasificación<sup>6</sup>. Es así que, según las épocas o las concepciones desde las cuales se las describe, escuchamos hablar de entidades de bien público, sin fines de lucro, organizaciones intermedias, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, del tercer sector, no estatales con fines públicos o de interés social.

5 Algunos autores denominan a este tipo de actividades "economía social" o "economía solidaria" y prefieren clasificarla en el sector social que a continuación abordaremos.

6 Ver algunos intentos en: Filmus, Daniel (coord.), El perfil de las ONGs en la Argentina, FLACSO / Banco Mundial, Buenos Aires, 1997; De Piero, Sergio, Organizaciones de la sociedad civil, Paidós, 2005.

En estas páginas, a los efectos prácticos, nos referiremos genéricamente a "organizaciones sociales", reconociendo la limitación e imprecisión de esta denominación, entendiendo que éstas engloban a todo el tejido social de una comunidad en sus diversas formas asociativas que comprende, no sólo a las inmediatamente ligadas a cuestiones sociales, sino también a las asociaciones culturales, religiosas, deportivas, mutuales, vecinalistas, sindicales, estudiantiles, profesionales, etc., y al movimiento social en su conjunto.

En todas las organizaciones sociales hay un gran componente voluntario y solidario. Expresan diferentes necesidades e intereses particulares, pero también se puede decir que convergen a su manera hacia el bien común. Algunas tienen una vida efímera, otras gozan de una larga trayectoria. En la medida que se van haciendo instituciones más complejas y brindan servicios más especializados y constantes en el tiempo, incorporan personal rentado y especializado.

Pese a que no es un sector tan homogéneo y a su variedad (misión, trayectoria, forma organizativa), para ayudar a construir el Mapa de la comunidad, proponemos una clasificación tentativa y orientadora, reduciendo la clasificación a dos tipos principales de organizaciones: las de base o comunitarias, y las técnicas o de promoción.

## Las organizaciones de base o comunitarias

Originariamente, suele llamarse así a las organizaciones integradas por los pobladores de un determinado lugar (un barrio, un paraje). Son "de base" porque no están integradas verticalmente a organizaciones más amplias, y tienen un estilo de funcionamiento que se considera horizontal y democrático. El alcance de sus acciones está centrado en la resolución de los distintos problemas en relación con un territorio, en general bastante delimitado y pequeño. De todos modos, hoy día, bajo el impulso de las "redes sociales" y gracias a las mayores facilidades de comunicaciones, suelen agruparse en espacios más extensos.

En general, su estilo de organización es informal y sus miembros suelen ser al mismo tiempo beneficiarios de las acciones que emprenden. Muchas de ellas, buscan resolver necesidades generales, especialmente de infraestructura, comunes a todo el barrio; por ejemplo: el problema del saneamiento, el asfalto, la luz, el agua, etc.

Las organizaciones más comunes de este tipo, y muchas veces las pioneras o "fundadoras" del barrio, son:

- las Sociedades de Fomento
- la Junta Vecinal



- las Cooperativa de Vivienda y/o de electricidad
- las mutuales

Otras organizaciones, similares en cuanto a su formato y estilo, aunque algunos de sus miembros no viven en el barrio, se orientan a áreas de acción que habitualmente tienen que ver con la salud, la alimentación, la educación, la recreación, la cultura y el deporte.

En relación a **la salud** encontramos, por ejemplo, los dispensarios, centros de prevención, salas de primeros auxilios. Muchos de ellos nacen por iniciativa y esfuerzo de los propios vecinos, que proporcionan el espacio, las instalaciones y el equipamiento. Es común que luego el municipio destine personal profesional o los termine asumiendo como centros descentralizados de atención primaria en conexión con el sistema de salud.

Algo similar ocurre en el campo de la **educación**. Abundan en ese sentido iniciativas promovidas por organizaciones comunitarias que han creado numerosos jardines maternos e infantiles, centros de apoyo escolar para niños de escolaridad primaria, y con menor desarrollo los de apoyo escolar para adolescentes.

Nos interesa especialmente destacar aquí las organizaciones que realizan actividades de **Formación para el Trabajo** y han constituido Centros de Capacitación Laboral. En ellos se brindan cursos y talleres en diversos oficios. Se enmarcan dentro de la educación informal con variada duración y exigencia. Muchos de ellos se han consolidado y buscan mayores grados de formalidad, mediante certificaciones o acreditaciones oficiales, articulándose con programas oficiales de organismos gubernamentales<sup>7</sup>. Asimismo, existen organizaciones que hacen **promoción, capacitación y seguimiento de iniciativas emprendedoras y experiencias de trabajo asociativo**.

Otro eje temático con mucha actuación de las organizaciones de bases está referido a **contención y actividades socioeducativas** (recreación, cultura y deporte, formación en liderazgo y ciudadanía) Son ciertamente muy numerosas y variadas las experiencias al respecto:

- Centros culturales con todo tipo de talleres de expresión, para niños, adolescentes y adultos, danza, música, teatro, plástica. También suelen ser la sede de radios comunitarias.
- Clubes sociales y deportivos especialmente aptos para la contención de los jóvenes adolescentes y niños de las localidades y barrios.
- También las comunidades religiosas despliegan una amplia red de servicios y prestaciones sociales, tanto en educación

como en salud, con locales propios o cediéndolos a otros.

## Las organizaciones de apoyo técnico

Siempre dentro del amplio espectro de las organizaciones sociales queremos destacar aquí las llamadas organizaciones de apoyo técnico, también conocidas como organizaciones de promoción o de desarrollo. Tienen un mayor nivel de formalidad en su funcionamiento y en la organización interna de sus tareas. En general, están conformadas por profesionales y personal técnico, habitualmente rentados, pero al mismo tiempo con un alto componente vocacional espontáneo por tareas y causas sociales

En gran medida, complementan o brindan prestaciones más especializadas –cuando trabajan articuladamente– a las organizaciones de base en los mismos servicios antes mencionados. También se las denomina organizaciones no gubernamentales de desarrollo porque procuran mediante la capacitación, la investigación y la participación en la elaboración de políticas públicas, no sólo responder a los problemas sociales sino remover las causas que los originan, y promover nuevos modelos de producción, de consumo y de convivencia. De este modo, algunas de estas “organizaciones técnicas” se centran en el fortalecimiento, asesoramiento y apoyatura a las organizaciones comunitarias de base.

### Un flash informativo de las organizaciones sociales ¿Cómo se llaman y qué están haciendo?

Algunas de las organizaciones sociales que podrás encontrar en tu comunidad son:

- Fundación Dar.Lo.Cab. (Darío López Cabana) - San Salvador - Jujuy
- Otras Voces - Neuquén
- Fundación Alternativa - Viedma-Río Negro
- CEDEyS (Centro de Estudios de Educación y Sociedad) - Mar del Plata
- FOVEFOMI (Federación de Organizaciones Vecinalistas y Fomentistas de Misiones)-Posadas
- Movimiento Juvenil Andresito (Posadas- Misiones)
- Renacer - Posadas-Misiones
- Esperanza - Posadas-Misiones
- C. Génesis - Posadas-Misiones
- Centro de Mujeres Clorindenses - Formosa
- CIAE (Centro Integral de Apoyo Educativo) - Corrientes
- Mesa Local de OS e Instituciones Locales - Tintina-Santiago del Estero
- MOCASE – Movimiento Campesino Santiago del Estero - Tintina- Sgo del Estero
- APDENA (Asociación por la Promoción de los Derechos del Niño y Adolescentes) -Gualedguaychú - Entre Ríos
- Kairós - Maipú- Mendoza

<sup>7</sup> Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o con el área de Formación Profesional de los Ministerios provinciales de educación.

**Un punteo de las principales temáticas que desarrollan en la actualidad:**

- Experiencias de inclusión social y educativa con niños y jóvenes en situación de calle.
- Prácticas Solidarias con Institutos de Formación Docente.
- Erradicación del Trabajo Infantil.
- Experiencias de economía social: “Banco Popular de la Buena Fe”
- Prácticas y oficios populares.
- Radio Comunitaria: La comunicación como Derecho humano
- Tutorías de Aprender Enseñando
- Alfabetización- Educación Básica para adultos
- Articulación intersectorial para el desarrollo local
- Inclusión Laboral (Más y mejor Trabajo- talleres)
- Centros Educativos Populares
- Construcción de ciudadanía
- Deporte y Recreación.
- Protagonismo juvenil
- Protección de Derechos
- Derecho a la educación.

## El sistema educativo

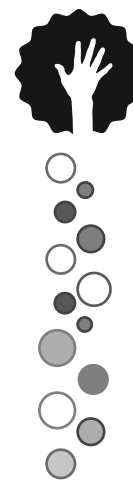


Dada su complejidad, nos detendremos a describir más detalladamente el sistema educativo que presenta una potencialidad muy importante para convocar a otras instituciones y organizaciones ya que cuenta con algunos instrumentos

y ventajas: tiene una población más o menos fija, posee una estructura administrativa; tiene llegada a muchísimas familias de la localidad; conoce los problemas más frecuentes del barrio; tiene acceso directo a los adolescentes y jóvenes.

A partir de dicha situación privilegiada, la escuela puede más fácilmente aglutinar a otros actores de diferentes formas: a través de los padres de los alumnos y de los propios jóvenes, que muchas veces forman parte de estas organizaciones del barrio; a través del acceso a los programas estatales (municipales, provinciales o nacionales) que se ejecutan.

Según la Ley de Educación Nacional, N° 26.206 (2007), tanto la educación primaria como secundaria son obligatorias. La educación secundaria se divide en dos ciclos. El Ciclo Básico, común a todas las orientaciones, y el Ciclo Orientado, de carácter diversificado según distintas áreas del conocimiento, del mundo social y del trabajo, con una duración de 5 ó 6 años, y la edad teórica de comienzo de la secundaria es de 13 años. Cada provincia del país implementa estos modelos según sus objetivos y la adecuación a las necesidades de su población escolar.



Estrictamente hablando sólo hay un sistema educativo a cargo del Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Pero como parte de ese sistema puede relevarse el conjunto de establecimientos educativos “en” una determinada localidad, municipio o comunidad.

El mapeo institucional de la dimensión Educación implicará distinguir el nivel, la modalidad y el tipo de gestión del establecimiento educativo en cuestión. Este relevamiento del sistema educativo en la localidad deberá intentar hacerlo en la forma más completa posible, si bien algunos niveles y modalidades puede ser que no existan en la zona. Veamos a continuación una breve descripción de estos elementos.

Edades		Niveles	Modalidades
18 años		<b>Educación Superior</b>	Técnico Profesional Artística Especial Jóvenes y Adultos Rural Intercultural Bilingüe En Contextos de Privación de Libertad
Obligatoria	13 a 17 años	<b>Educación Secundaria</b>	
	6 a 12 años	<b>Educación Primaria</b>	
	45 días a 5 años	<b>Nivel Inicial</b> Jardín de Infantes (3 a 5 años) Jardín Maternal (45 días a 2 años)	

## Los niveles del sistema educativo

**Educación Inicial:** constituye una unidad pedagógica que comprende a los niños desde los cuarenta y cinco días hasta los cinco años de edad inclusive, siendo obligatorio el último año <sup>8</sup>.

**Educación Primaria:** es obligatoria para todo niño a partir de los 6 años, con una duración de 7 ó 6 años según las provincias. Su finalidad consiste en proporcionar una formación integral, básica y común; garantizando el acceso a un conjunto de conocimientos comunes y ofreciendo las condiciones necesarias para el desarrollo integral de la infancia en todas sus dimensiones.

**Educación Secundaria:** desde 2006 la educación secundaria o media es obligatoria en Argentina, con una duración de 5 ó 6 años según las modalidades. Cada provincia del país implementa estos modelos según sus objetivos y la adecuación a las necesidades de su población escolar.

**Educación Superior:** comprende Institutos Universitarios, y los Institutos de Educación Superior Terciarios, estos últimos habitualmente conocidos como Terciarios o Profesorados. Las Universidades, que si bien forman parte del sistema educativo gozan de un régimen especial de autonomía y funcionamiento.

## Las modalidades del sistema educativo

Con el propósito de garantizar la igualdad de derecho a la educación y cumplir con las exigencias legales, técnicas y pedagógicas de sus diferentes niveles (educación inicial, educación primaria, educación secundaria y educación superior), el Sistema Educativo Argentino cuenta con diversas modalidades. Por lo tanto, habrá que estar atento qué modalidades o variantes, previstas por la Ley de Educación Nacional, se desarrollan en la localidad que estamos relevando. Estas modalidades son:

→ **Técnico Profesional:** abarca los diversos tipos de instituciones y programas de educación para y en el trabajo. Esta modalidad la desarrollamos en extenso más adelante, en el apartado referido a instituciones de Formación Profesional.

→ **Artística:** más que una institución independiente, se considera que las disciplinas

artísticas son una estrategia fundamental para desarrollar la capacidad creativa y la construcción de identidad y cultura. En la Educación Secundaria, la modalidad artística ofrece formación específica en Música, Danza, Artes Visuales, Plástica y Teatro. En la Educación Superior, la formación específica es brindada en las escuelas especializadas en artes.

→ **Especial:** es la modalidad destinada a asegurar el derecho a la educación de las personas con discapacidades, temporales o permanentes, en todos los niveles y otras modalidades del sistema educativo. Se rige por el principio de inclusión educativa brindando atención a todas aquellas problemáticas específicas que no puedan ser abordadas por la educación común. Tiene a su cargo: establecimientos de estimulación temprana; de educación inicial; primaria; secundaria; y talleres de formación laboral.

→ **Jóvenes y Adultos:** es la modalidad educativa destinada a garantizar la alfabetización y el cumplimiento de la obligatoriedad escolar prevista, a quienes no la hayan completado en la edad establecida reglamentariamente, y a brindar posibilidades de educación a lo largo de toda la vida. Tienen, por sus características, una vinculación natural con el mundo de la producción y el trabajo.

→ **Rural:** es una modalidad del sistema educativo presente en los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria destinada a garantizar el cumplimiento de la escolaridad obligatoria a través de formas adecuadas a las necesidades y particularidades de la población que habita en zonas rurales.

→ **Intercultural Bilingüe:** las escuelas en los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria con la Modalidad de Educación Intercultural Bilingüe atienden al cumplimiento del derecho constitucional de los pueblos originarios a recibir una educación que contribuya a preservar su identidad étnica, su lengua, su cosmovisión y su cultura.

→ **En Contextos Privados de Libertad:** es una modalidad del sistema educativo que tiene por objetivo garantizar el derecho al acceso a la educación a las personas privadas de libertad.

<sup>8</sup> Algunas jurisdicciones como la provincia de Buenos Aires han determinado en su nueva Ley de Educación N° 13.688 la obligatoriedad desde los cuatro (4) años.

## Tipo de gestión

También, en el mapeo institucional educativo será muy útil distinguir el tipo de gestión bajo el cual se rige una determinada unidad educativa. Si bien el sistema educativo es público admite varios tipos de gestión: estatal, privada, cooperativa y social.

Los servicios educativos de gestión privada comprende a los establecimientos de las confesiones religiosas inscriptas en el Registro Nacional de Cultos; las sociedades, cooperativas, organizaciones sociales, sindicatos, a las asociaciones, fundaciones y a empresas con personería jurídica y las personas físicas. Finalmente, en los últimos años, particularmente a partir de la crisis del 2001, han surgido en el país instituciones educativas gestionadas por organizaciones de la sociedad civil<sup>9</sup>.

### Para saber más sobre nuevos actores en Educación Tutores en el marco de acuerdos entre Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y los Ministerios de Educación Provinciales

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ha suscripto con algunos ministerios de Educación provinciales acuerdos –bajo la forma de protocolos– para la creación de un nuevo rol, el Tutor, en determinados establecimientos educativos a los cuales concurren beneficiarios adultos de programas del Ministerio de Trabajo.

Esta función de tutor, según el protocolo firmado con la jurisdicción, es denominada de diferentes maneras:

- “Tutores para orientación y prevención del fracaso escolar para nivel primario y secundario presencial”
- “Tutores para la orientación y prevención del fracaso escolar en el secundario semi-presencial”
- “Tutores pedagógicos para secundario semi-presencial”
- Las principales actividades

que desarrolla esta nueva figura que se inserta en el ámbito educativo son:

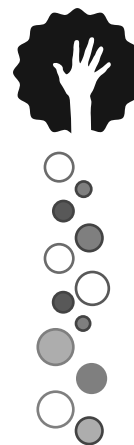
- Acompañamiento y orientación de los beneficiarios de nivel primario y secundario a fin de evitar la deserción
- Acciones de articulación con la oficina de empleo
- Resolución de demandas de acciones educativas
- Colaboración en las actividades de enseñanza-aprendizaje en las aulas del secundario semi-presencial
- Comunicación fluida con el coordinador de la gestión de la información, recopilación de información para la carga informática, etc.

Será importante detectar la existencia de este tipo de tutor en los establecimientos educativos de su comunidad. Es un recurso que puede por ejemplo colaborar como su nexo de comunicación y seguimiento escolar de los jóvenes que sean derivados al establecimiento donde él se desempeña

## Instituciones de Formación Profesional

Recordemos como el Ministerio de Educación considera a la Formación Profesional.

Formación profesional: es definida como el conjunto de cursos o programas que tienen como objetivo la formación para y en el trabajo desde el nivel inicial hasta el nivel técnico superior no universitario<sup>10</sup>. La Formación Profesional presenta hoy una heterogeneidad y diversidad de ofertas, lo que implicará al Orientador y al Tutor una especial atención para facilitar las decisiones de los jóvenes sobre su orientación profesional en términos de calidad y pertinencia, capaces de responder a las demandas actuales y potenciales de empleo.



9 La Ley de Educación Nacional de 2006 avanzó y establece que el Consejo Federal de Educación acordará los criterios generales y comunes para orientar, previo análisis y relevamiento de la situación en cada jurisdicción, el encuadramiento

10 Proyecto “Fortalecimiento de los Sistemas Nacionales de Educación Técnico Profesional”, Ministerio de Educación de la República Argentina, Instituto Nacional de Educación Tecnológica. Ver: <http://www.oei.es/bancoseyt/estudio02.htm>

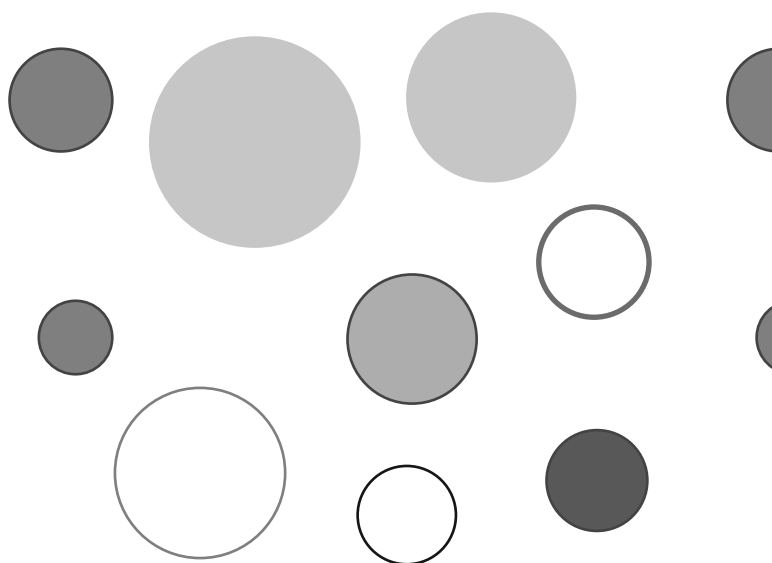
Las denominaciones varían según las provincias, e incluso al interior de estas. La gran variedad de denominaciones da cuenta de la heterogeneidad existente:

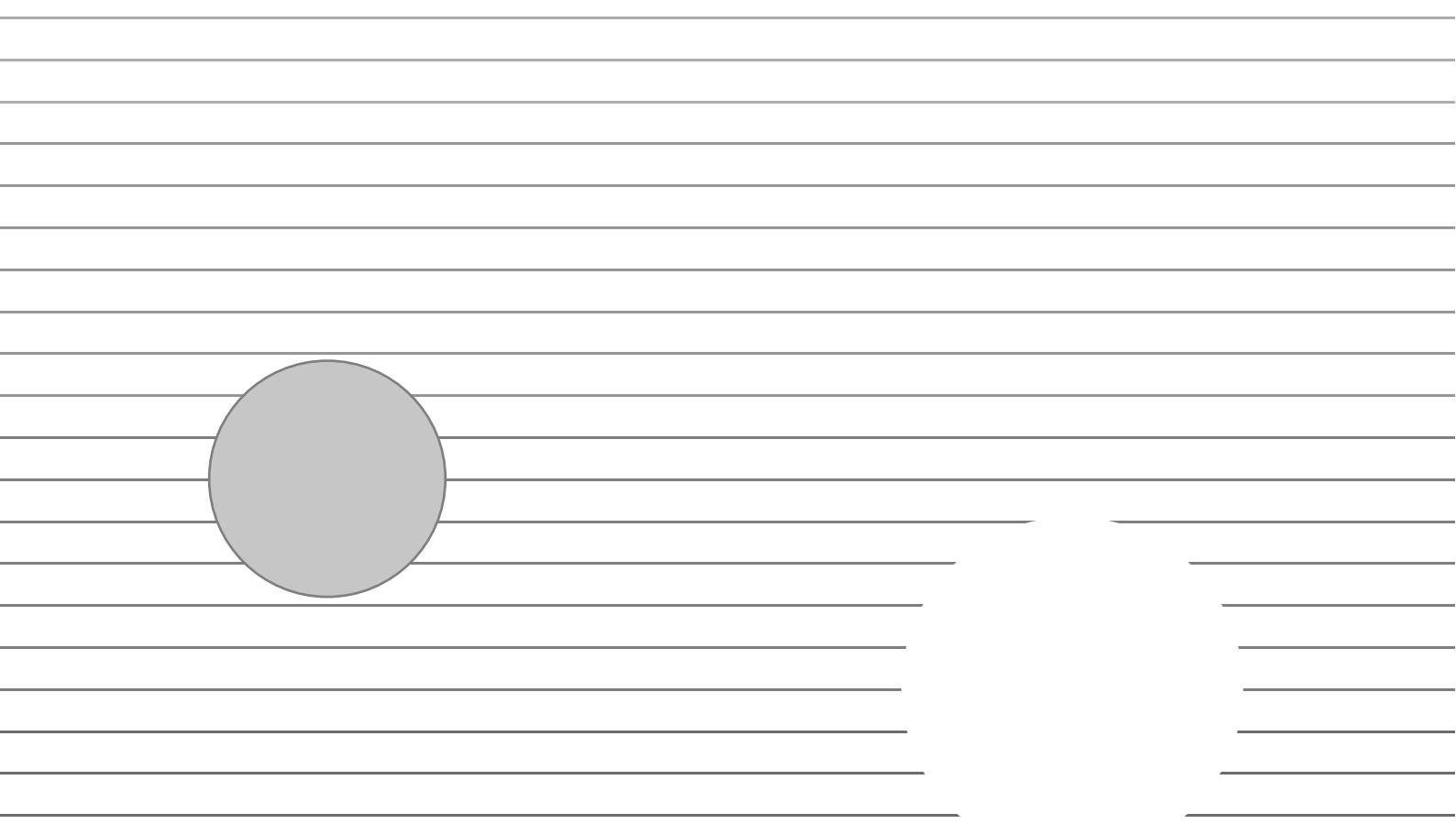
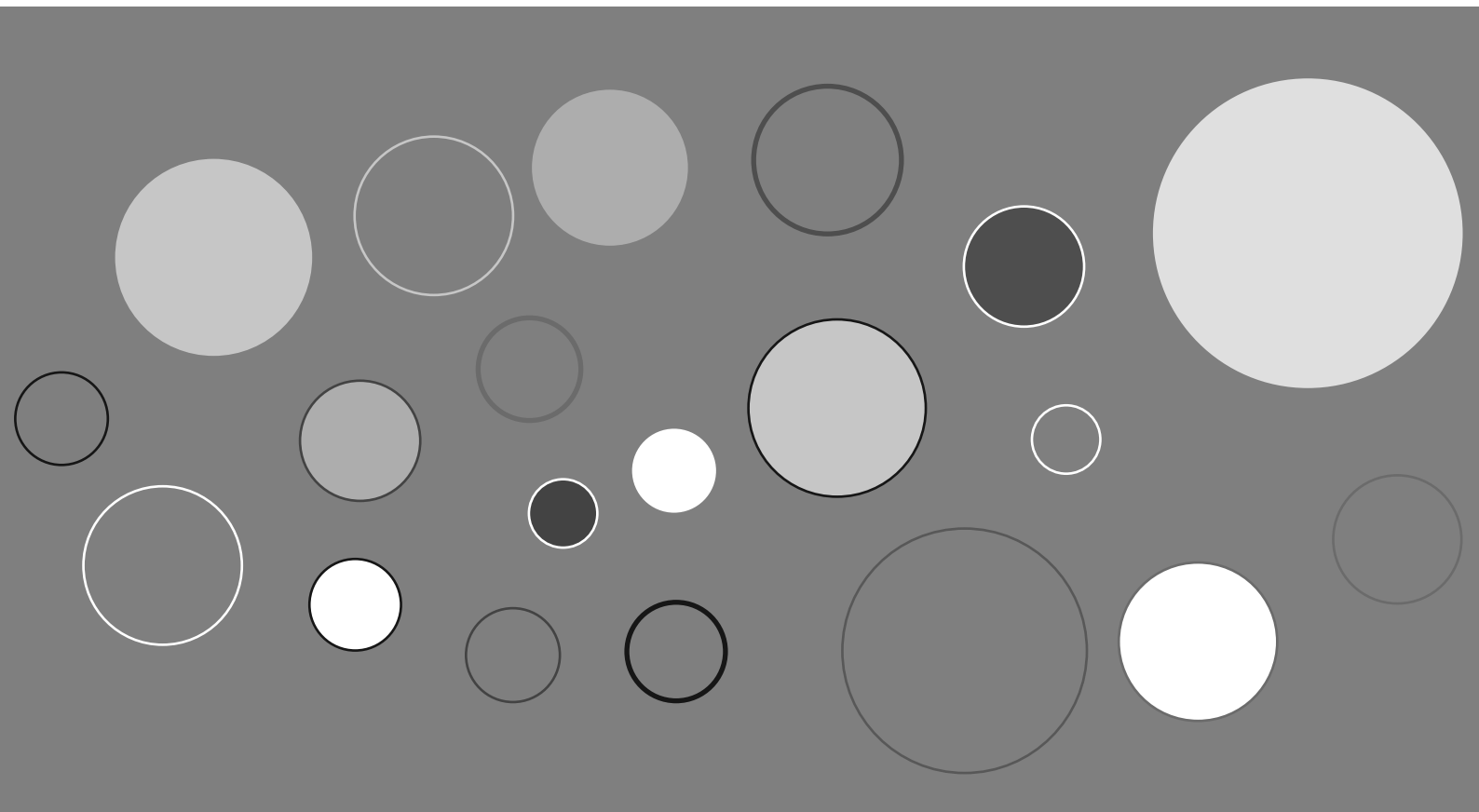
- Centros de Formación Profesional
- Escuelas Profesionales
- Anexos de Escuelas Técnicas
- Centros de Capacitación Laboral
- Centros Educativos de Capacitación Laboral
- Centros Educativos de Capacitación Laboral Intensiva
- Centros de Instrucción de Formación Profesional para Adolescentes
- Centros de Educación no Formal
- Centros de Enseñanza Agrícola
- Escuelas para Adultos
- Misiones Monotécnicas
- Misiones de Cultura Rural y Doméstica

A su vez pueden ser caracterizadas según su inclusión en determinadas áreas de la siguiente manera:

- **Área organizativa específica:** hay provincias que tienen Dirección de Formación Profesional, Subsecretaría de Ciencia y Tecnología, Departamento de Formación Profesional o Dirección de Educación Técnica (Ciudad de Bs. As., Catamarca, Chaco, Formosa, Neuquén, Santa Fe).
- **Dependientes de áreas más generales** como la de Nivel Medio o la de Educación Polimodal (Córdoba, Corrientes, Chubut, Río Negro y San Juan)
- **Insertas en un área específica** como es la de Educación de Adultos (Prov. de Bs. As., La Pampa y La Rioja).
- **Incluidas en Regímenes Especiales y/o Educación no Formal:** Formando parte de la Dirección de Educación Permanente (Mendoza).
- **Doble pertenencia institucional,** una parte de los servicios dependen de organismos de conducción de Nivel Medio y otro queda bajo el ámbito de nivel Especial y Adultos (Entre Ríos y Santiago del Estero).

Por otro lado, existen ofertas de formación profesional que no dependen de Educación sino de otras instancias ministeriales, por ejemplo, los programas de capacitación laboral que dependen del Ministerio de Trabajo o del Ministerio de Desarrollo Social. Asimismo habría que contabilizar aquellas otras propuestas brindadas en instancias municipales de capacitación o en las dependientes de entidades sindicales, empresariales de ONGs, etc.







**UNA GUÍA PARA EL  
RELEVAMIENTO**



## UNA GUÍA PARA EL RELEVAMIENTO

Aquí le ofrecemos algunas herramientas sencillas que pueden ayudar a construir el Mapa de la Comunidad. Básicamente están orientadas a la recolección y análisis de datos.

Para ello, proponemos el primer lugar establecer su PLAN DE TRABAJO para proceder al relevamiento. Dicho plan contendrá como principales tareas:

- Constituir el Equipo de Trabajo
- Recolectar Información Secundaria
- Realización de Entrevistas
- Ordenamiento y análisis de la información obtenida

### Constituir el Equipo de Trabajo

El primer paso consistirá en constituir el **Equipo de Trabajo** que llevará adelante el relevamiento. O sea, quiénes desde la Oficina de Empleo Municipal colaborarán haciéndose responsables de las distintas tareas. Esto incluye determinar un referente que coordinará todo el proceso.



Es posible e incluso recomendable que a este Equipo, según las posibilidades de cada lugar, lo integren de alguna manera los jóvenes participantes del Programa. Será una forma de asegurar una participación activa de los mismos. Los jóvenes pueden recolectar y brindar información muy oportuna sobre la existencia de organizaciones en sus comunidades, especialmente sobre las ofertas educativas, o bien sobre otro actor local de interés para lo cual podemos invitarlos a colaborar en el relevamiento de la información.

### Recolectar Información Secundaria

Antes de iniciar el relevamiento propiamente dicho es importante averiguar qué otra información similar ha sido recolectada anteriormente por otros en la localidad.

Pueden ser: informes, listados, libros, revistas, estadísticas, guías de direcciones, bases de datos, mapas, etc. A toda esta información previa ya existente se la denomina "**información secundaria**". Hoy día mucha de esa información puede estar disponible en Internet.

### Realización de Entrevistas

Las entrevistas en profundidad son uno de los principales instrumentos para poder realizar un diagnóstico de la comunidad local que pueda reflejar lo que está aconteciendo en un momento determinado. Sus resultados serán de gran valor para el conjunto de la Oficina de Empleo, para otras dependencias municipales, y, eventualmente, para otras personas o grupos interesados.

Para que las entrevistas sean de utilidad, se requiere de un trabajo previo del Equipo que va a realizarlas. La preparación de las entrevistas es un paso muy importante en el proceso del diagnóstico y también es una instancia que permite consolidar una visión común del Equipo.

Para ello ofrecemos las siguientes sugerencias:

- Confeccionar un listado de las personas posibles a ser entrevistadas, según cada uno de los sectores antes indicados (público, educativo, empresarial y social). En un primer momento, se trata de contactar a un número limitado de personas clave. La experiencia adquirida permitirá a los miembros del Equipo revisar en forma conjunta lo actuado y hacer los ajustes que se crean más convenientes. Luego, paulatinamente se puede ir ampliando el número de entrevistas y completando aspectos anteriormente no previstos.
- Determinar el número de entrevistas por sector; por ejemplo, por lo menos tres por cada uno de los sectores.
- Establecer los elementos importantes sobre los que hay que preguntar. Para ello le proporcionamos orientaciones en el apartado "Guía para armar las entrevistas" así como un "modelo de planilla para construir la Guía de preguntas".



- Realizar una lectura en común de las guías de entrevistas definidas con el Equipo, asegurando su comprensión y estableciendo las modificaciones y adaptaciones que considere convenientes.
- Decidir si se van a grabar las entrevistas o si irán dos personas, una de las cuales debería dedicarse casi exclusivamente al registro. Los registros tienen que ser suficientemente claros desde el punto de vista gráfico, si se hacen a mano, y desde el punto de vista conceptual (¿qué dijo el informante?) para que todo el Equipo u otros interesados puedan entender la información obtenida aunque no hayan participado en la entrevista.

## Ordenamiento y análisis de la información obtenida

Es importante que periódicamente el Equipo, ya a partir de las primeras entrevistas, revise la información que se va obteniendo y determine el modo de ordenarla, no olvidando integrarla con la “información secundaria”. Toda la información recopilada –sea en papel o en forma digital- debe ser de fácil acceso. De este modo, se podrán elaborar los primeros contornos del **Mapa de la Comunidad**, especialmente en lo referido a las oportunidades laborales y de formación provenientes del mercado de trabajo, de la capacidad instalada educativa y del accionar de las diversas organizaciones sociales.



Para tener en cuenta en las instancias previas a la entrevista:

- Tener muy en claro “cuando” y “para qué” realizar una entrevista en profundidad.
- Iniciar la ronda de entrevistas con nuestros colegas de la oficina: el Coordinador, Orientador, Relacionista, para saber con qué información ya contamos.
- Contactar a la Gerencia de empleo para ver cuáles son los acuerdos territoriales/ provinciales y Municipales ya realizados.
- Seleccionar y contactar al referente adecuado.
- Tener en cuenta que no se puede ir a una entrevista sin saber qué hace la institución.
- Indagar cuánto sabe cada uno de los actores del programa.
- Para tener en cuenta durante la entrevista:
  - El primer paso será contarles de qué se trata y cuál es el interés de hacerles la entrevista, es decir, el “para qué”.

Para tener en cuenta al regresar de la entrevista:

- Al regresar a la Oficina de Empleo fijar los pasos a seguir en función de los resultados de la entrevista -por ejemplo formalizar algún acuerdo si se logra interesar a los entrevistados-.
- Marcar fechas para el seguimiento de la relación.

# Guía para armar entrevistas

## Preguntas para el sector empresarial

¿A quién contactar del sector empresarial?

A referentes de empresas/negocios/comercios/industrias de la localidad, preferentemente responsables del área de recursos humanos o de personal.

Quién	Para qué	Qué necesito saber	Preguntas de indagación
Empresa	Conocer el perfil de trabajadores que necesita la empresa susceptible de ser cubierto con jóvenes del programa	Perfil del trabajador	¿Cuál es el perfil de trabajadores que trabajan en la empresa? ¿Cuál es la preparación técnica mínima que necesitan los distintos puestos de trabajo? ¿Hacen formación dentro de la empresa? ¿Cómo la hacen? - ¿Qué capacidades actitudinales son esperables en las personas que aspiran a un puesto de trabajo en este lugar?
		Modalidad de contratación y demanda laboral	¿Cómo realizan habitualmente la contratación de personal? ¿Tienen un área de recursos humanos o de personal? ¿En qué condiciones, en general, se incorpora personal a su empresa: trabajo estacional, contrato a término, ocasional, en relación de dependencia, etc.? ¿Tienen demanda de personal en la actualidad? De acuerdo al desarrollo del sector/actividad/negocio, ¿ve posibilidades de incorporar gente en el corto y mediano plazo?
		Intermediación laboral	¿Ve posibilidades de incorporar jóvenes a su empresa/negocio? ¿Le interesaría vincularse con la OE para la búsqueda de personal? ¿Considera que los servicios del programa "Jóvenes" de formación, selección y seguimiento de los jóvenes incorporados en una empresa, pueden ser aprovechados por su empresa? ¿De qué manera? ¿Qué requisitos necesitan cumplir los candidatos jóvenes seleccionados? ¿Qué ventajas e inconvenientes visualiza para la implementación de dicho servicio? ¿Qué soluciones piensa que le podría aportar?
	Formalizar acuerdos para la realización de prácticas calificantes en la empresa.	Existencia de prácticas calificantes	¿Tiene alguna experiencia en prácticas calificantes o pasantías? ¿Cuáles fueron los beneficios e inconvenientes que dicha experiencia trajo a la empresa? ¿Conoce el programa del Ministerio de Trabajo para la realización de prácticas calificantes de jóvenes en empresas? ¿Le interesaría incorporar jóvenes en prácticas calificantes por una duración determinada?
		Sector y duración de prácticas.	¿Para que actividades/sectores de su empresa incorporaría a jóvenes practicantes? ¿Cuál es la duración en general de las prácticas calificantes que conoce o que han desarrollado?
		Seguimiento de prácticas.	¿Qué seguimiento considera habría que hacer para el desarrollo efectivo de estas prácticas calificantes? ¿Algún empleado de su empresa podría desenvolverse como tutor/referente de los jóvenes practicantes? ¿Ve provechoso que la OE haga un seguimiento del joven a fin de fortalecer el desarrollo de la misma?
		Acuerdo empresa-OE	¿Les interesaría formalizar un acuerdo con la OE para el desarrollo de prácticas calificantes de jóvenes dentro del programa "Jóvenes"?

## Preguntas para el sector educativo

¿A quién contactar del sector educativo?

A directores de escuelas para adultos (para mayores de 18 años) y directores de institutos de formación profesional

Quién	Para qué	Qué necesito saber	Preguntas de indagación
Escuela de adultos (terminalidad primaria y secundaria)	Conocer las características de la oferta y la cantidad de vacantes de la institución a fin de derivar a jóvenes del programa para la terminalidad de los estudios formales.	Oferta educativa	¿Cuál es la oferta educativa de su institución? ¿Hay requisitos para inscribirse en la misma? ¿Cuáles son?
		Inicio de la oferta	¿Hay diferentes fechas de inicio de la oferta o se corresponden con el inicio del ciclo lectivo? ¿Se pueden incorporar alumnos una vez que el ciclo está iniciado, previendo un apoyo para recuperar los contenidos ya trabajados?
		Duración y modalidad de la oferta	¿Cuál es la duración de la terminalidad primaria y de la secundaria? ¿Reconocen los trayectos realizados por los estudiantes previamente? ¿Cómo? ¿Qué turnos de cursada tienen (mañana, tarde, vespertino)? ¿Cómo es el perfil del alumno de la escuela? (edad, situación laboral, situación familiar) -¿La institución cuenta con tutores para acompañar el proceso educativo?
		Organización y administración	¿Han recibido beneficiarios de programas públicos? ¿Que habría que mejorar para la atención de nuevos beneficiarios? ¿Cuenta con un equipo para la gestión administrativa de cuestiones referidas a los beneficiarios?
		Vacantes	¿Tiene vacantes disponibles para la terminalidad educativa ya sea de primaria y de secundaria? ¿Cuántas? ¿Considera que la escuela podría recibir a un grupo de jóvenes entre 18 y 24 años que están siendo formados por la OE y que quieren terminar los estudios? En caso de que haya pocas vacantes, ¿podría organizarse la apertura de un ciclo de terminalidad para un grupo de jóvenes interesados en finalizar sus estudios?
	Conocer el tipo de vinculación de la escuela con el contexto a fin de potenciar los proyectos formativos y laborales de los jóvenes del programa que están haciendo terminalidad educativa.	Redes de la escuela y características de las mismas	¿Articulan con alguna empresa/organización/sector para la realización de prácticas calificantes de sus alumnos o para la inserción laboral de los egresados? ¿Cuál es en general el perfil de alumno que piden? ¿Cuáles son los requisitos para la realización de una práctica o acceder a un trabajo?
		Acuerdo con OE	¿Ve necesario y podría interesarle a la escuela un acuerdo con la OE para hacer un acompañamiento a los alumnos y jóvenes que podrían ser derivados a alguna práctica calificante?
Instituto de Formación profesional (IFP)	Conocer las características de la oferta y la cantidad de vacantes de la institución a fin de derivar a jóvenes del programa a cursos de FP.	Características de la oferta	¿Cuál es la oferta educativa de su IFP? ¿Podría describirnos los distintos cursos que dictan? ¿Hay requisitos para inscribirse? ¿Cuáles son?
		Inicio y duración de la oferta	¿Cuáles son las fechas de inicio de los cursos? ¿Cuál es la duración de los mismos? ¿Reconocen y acreditan las competencias de algunos estudiantes en el sector? ¿Qué horarios de cursada tienen y cuántas horas semanales se cursa?
		Perfil del alumno	¿Cómo es el perfil del alumno del IFP? (edad, situación laboral, situación familiar) ¿La institución cuenta con tutores para acompañar el proceso educativo de sus alumnos?
		Vacantes	¿Tiene vacantes disponibles para los cursos a abrirse? ¿Cuántas? ¿Considera que el IFP podría recibir a un grupo de jóvenes entre 18 y 24 años que están siendo formados por la OE y que quieren hacer algún trayecto de FP? En caso de que haya pocas vacantes, ¿podría organizarse la apertura de un curso de formación para un grupo de jóvenes interesados en el mismo?
	Conocer el tipo de vinculación del IFP con el mercado de trabajo a fin de potenciar los proyectos formativos y laborales de los jóvenes del programa que están haciendo algún curso.	Articulación del IFP con el mercado de trabajo	¿Articulan con alguna empresa/organización/sector para la realización de prácticas calificantes de sus alumnos o para la inserción laboral de los egresados? ¿Cuál es en general el perfil de trabajador/pasante que piden? ¿Cuales son los requisitos que les piden para la realización de una practica o acceder a un trabajo? ¿Se realiza algún tipo de seguimiento desde el IFP para los alumnos/egresados en prácticas calificantes?
Acuerdo con OE		¿Ve útil y podría interesarle al IFP un acuerdo con la OE para hacer un acompañamiento a los alumnos egresados y jóvenes del programa que podrían ser derivados a alguna practica calificante?	

## Preguntas para el sector sociedad civil

¿A quién contactar del sector de la sociedad civil?

Directores o coordinadores de programas de organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes.

Quién	Para qué	Qué necesito saber	Preguntas de indagación
Organización social	Conocer el alcance del trabajo de la organización con jóvenes en situación de vulnerabilidad a fin de que puedan ser convocados para ser participantes del programa.	Cantidad de jóvenes	¿Cuántos jóvenes entre 18 y 24 años concurren semanalmente a su organización?
		Perfil de jóvenes de la organización	Los jóvenes, ¿han terminado el primario y/o secundario? ¿Considera que aquellos jóvenes que no han terminado el primario/secundario podrían estar interesados en una formación laboral dirigida a ellos que los acompañe y fortalezca en la construcción de su proyecto de vida?
	Indagar sobre las actividades e infraestructura de la organización para la realización de prestaciones destinadas a jóvenes del programa.	Tipo de actividad (tiempo, duración)	<p>¿Qué tipo de actividades (recreativas, educativas, formación socio-laboral, culturales, deportivas etc.) desarrollan desde la organización con jóvenes?</p> <p>¿Tienen experiencia en formación/capacitación de jóvenes en diferentes temáticas? ¿En cuáles?</p> <p>¿Con cuántos jóvenes trabajan en las actividades que desarrollan?</p> <p>¿Cuánto tiempo duran dichas actividades (semanales, mensuales, cuatrimestrales, etc.)? ¿Qué carga horaria semanal tienen? ¿Articulan con otros actores de la localidad en sus experiencias? ¿Quiénes y con qué finalidad? ¿Tienen en carpeta o han presentado proyectos relacionados con formación laboral de jóvenes y/o orientación al empleo?</p>
		Capacidad institucional	<p>¿Cuánta gente trabaja en la organización? ¿Cual es el perfil del equipo? ¿Tienen tutores, educadores, referentes barriales que forman parte del equipo o colaboran con la organización?</p> <p>¿Tienen un espacio propio de trabajo? ¿Cómo describiría al espacio?</p> <p>¿Cuentan con los recursos suficientes para el desarrollo de sus actividades?</p> <p>¿Trabajan o trabajaron con el sector público? ¿En qué tipo de programas?</p> <p>¿Trabajan en red/asociación con otras organizaciones?</p>
	Acuerdo organización-OE	<p>¿Cómo es la relación de la Organización con el Municipio?</p> <p>¿Conocen la OE y qué actividades desarrolla?</p> <p>¿Le interesaría y ve necesaria una articulación con la OE y con este programa "Jóvenes"?</p> <p>¿Podría recibir un grupo de jóvenes de la IFP programa para que se sumen a las actividades que uds. desarrollan?</p> <p>¿Podrían desarrollar un proyecto institucional dando cuenta de las actividades a implementar y presupuesto del mismo?</p>	

## Preguntas para el sector público

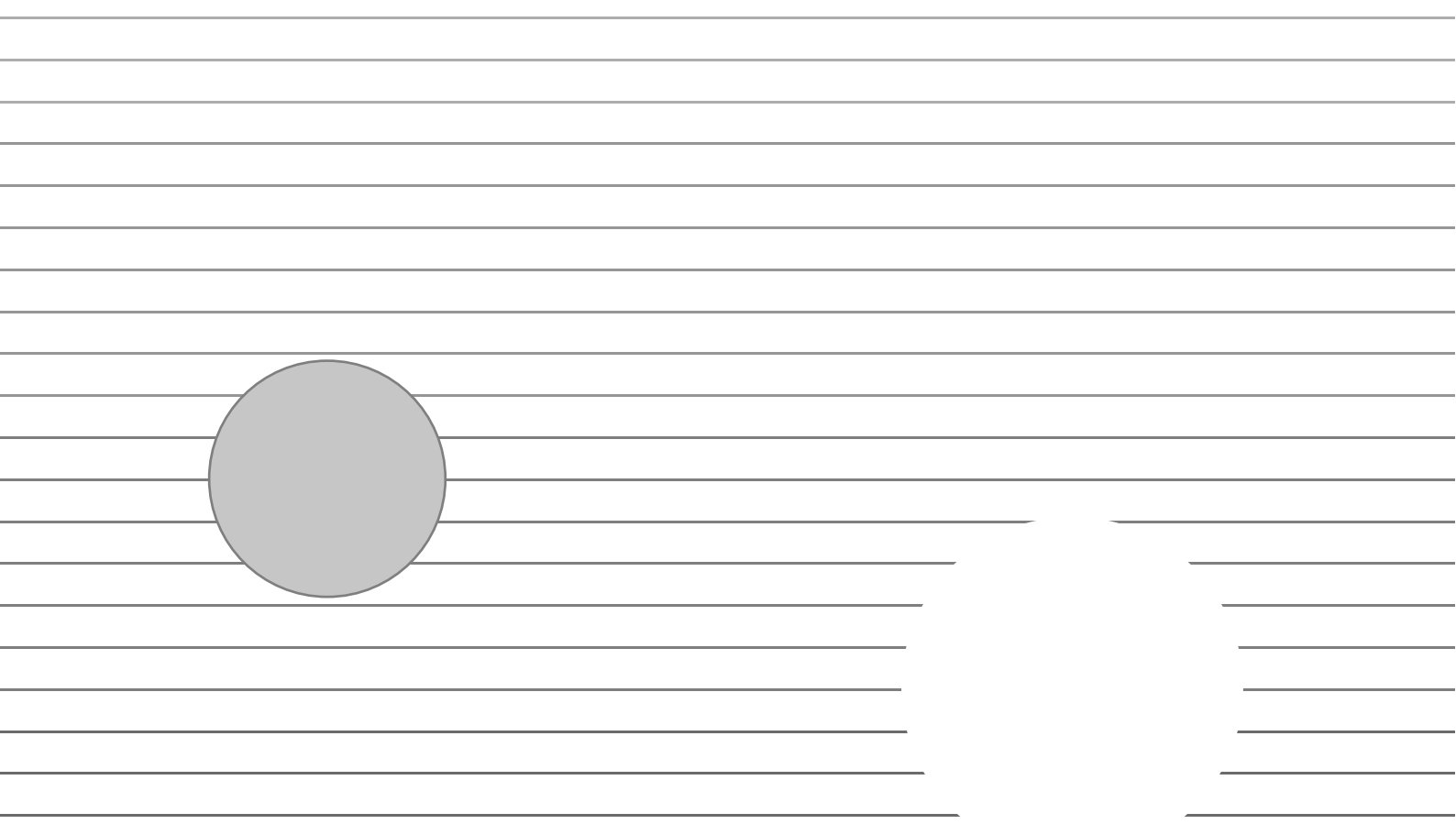
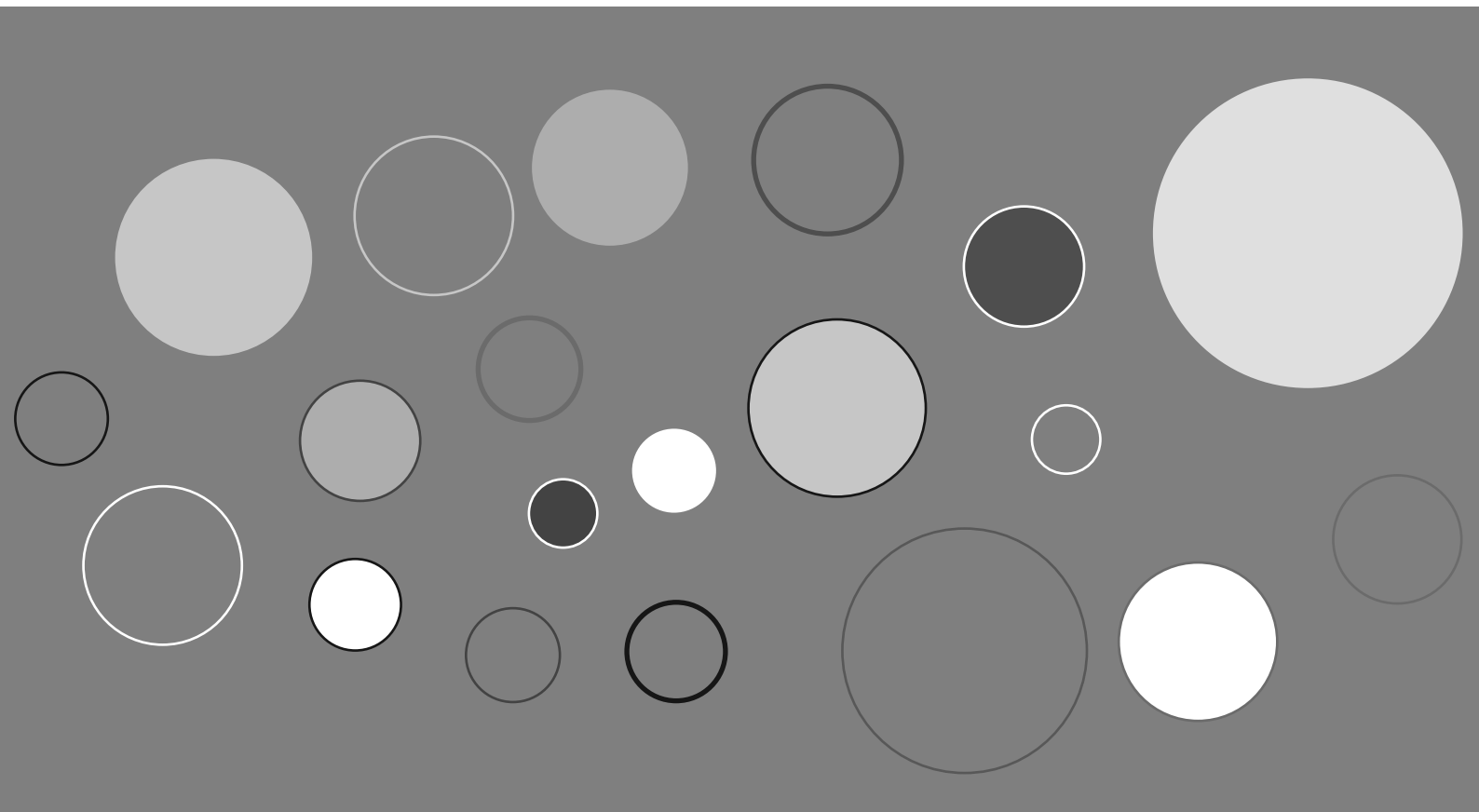
¿A quién contactar del sector público?

Coordinadores de programas de juventud, educación y trabajo del municipio; coordinadores de Secretaría de Desarrollo Social y de Educación.

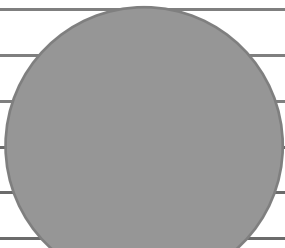
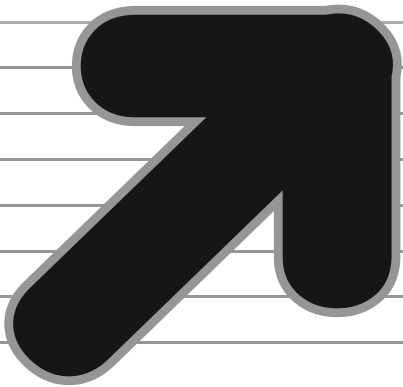
Quién	Para qué	Qué necesito saber	Preguntas de indagación
Gubernamental	Conocer la experiencia de programas públicos destinados a la juventud a fin de extraer aprendizajes e identificar servicios/ acciones que fortalezcan el proceso formativo y laboral de alumnos y egresados	Programas públicos	<p>¿Qué experiencia tienen en programas para y con jóvenes?</p> <p>¿Qué programas existen actualmente destinados a la juventud?</p> <p>¿Que prestaciones tienen dichos programas?</p> <p>¿A quienes están dirigidos?</p> <p>¿Cómo podríamos articular para la implementación del programa "Jóvenes" a fin de fortalecer al mismo?</p> <p>¿Cuáles son sus sugerencias/ recomendaciones para la implementación del programa?</p>
		Información sobre juventud	<p>¿Existen estudios, informes, etc. Con datos y/o análisis sobre la situación de la juventud en la localidad? (cantidad de jóvenes, índices de desocupación, nivel de educación, etc.).</p>
		Tendencias del mercado laboral y economía local/regional	<p>Existen estudios, informes, etc. sobre tendencias de la demanda laboral; planes o decisiones de inversiones públicas y privadas que incidan en el aumento de demanda laboral en el corto plazo?</p> <p>Existen incentivos determinado sector, actividad económica que son atractivos por sus destinatarios/beneficiarios? ¿Podemos contactar a esos beneficiarios del sector económico para dar a conocer nuestro programa, relevar información y explorar posibilidades de vinculación</p>
		Relación con el contexto	<p>¿Tienen vinculación con organizaciones sociales, empresas, etc.? ¿Con qué otros actores articulan?</p> <p>¿Podemos contactar a actores del sector económico para dar a conocer nuestro programa, relevar información y explorar posibilidades de vinculación</p>

## Modelo de planilla para construir la guía de preguntas

SECTOR:	ej. PÚBLICO		
Ej. coordinadores del programa ...			
Nombre del entrevistado:	Fecha de la entrevista		
	Día	mes	año
Cargo:			
Nombre Entrevistador/es:			
(dimensión/ eje)	(preguntas)		
(dimensión/ eje)	(preguntas)		



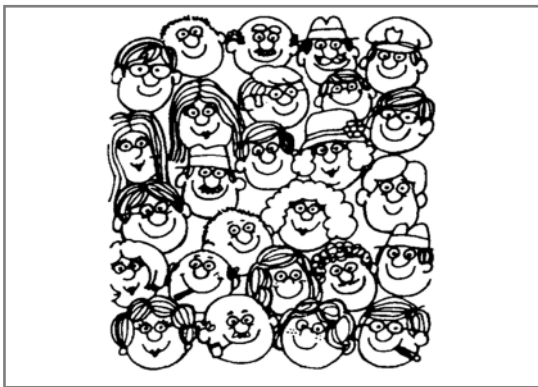
**A MODO DE  
DESPEDIDA**





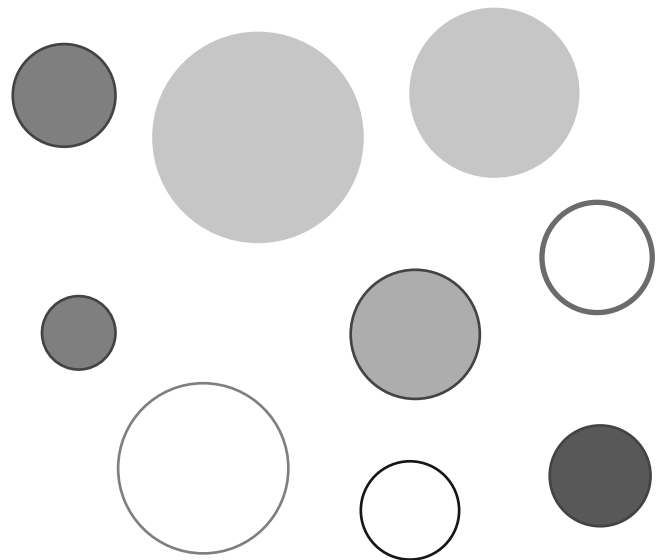
## A MODO DE DESPEDIDA

Esperamos haber facilitado algunas pistas para la construcción del Mapa de la Comunidad. Presentamos a este mapa como una metodología que propone una forma ordenada de conocer nuestra realidad local, relevando los actores sociales, individuos o instituciones con los cuales necesitamos o reconocemos oportuno vincularnos institucionalmente para los fines de nuestro programa.

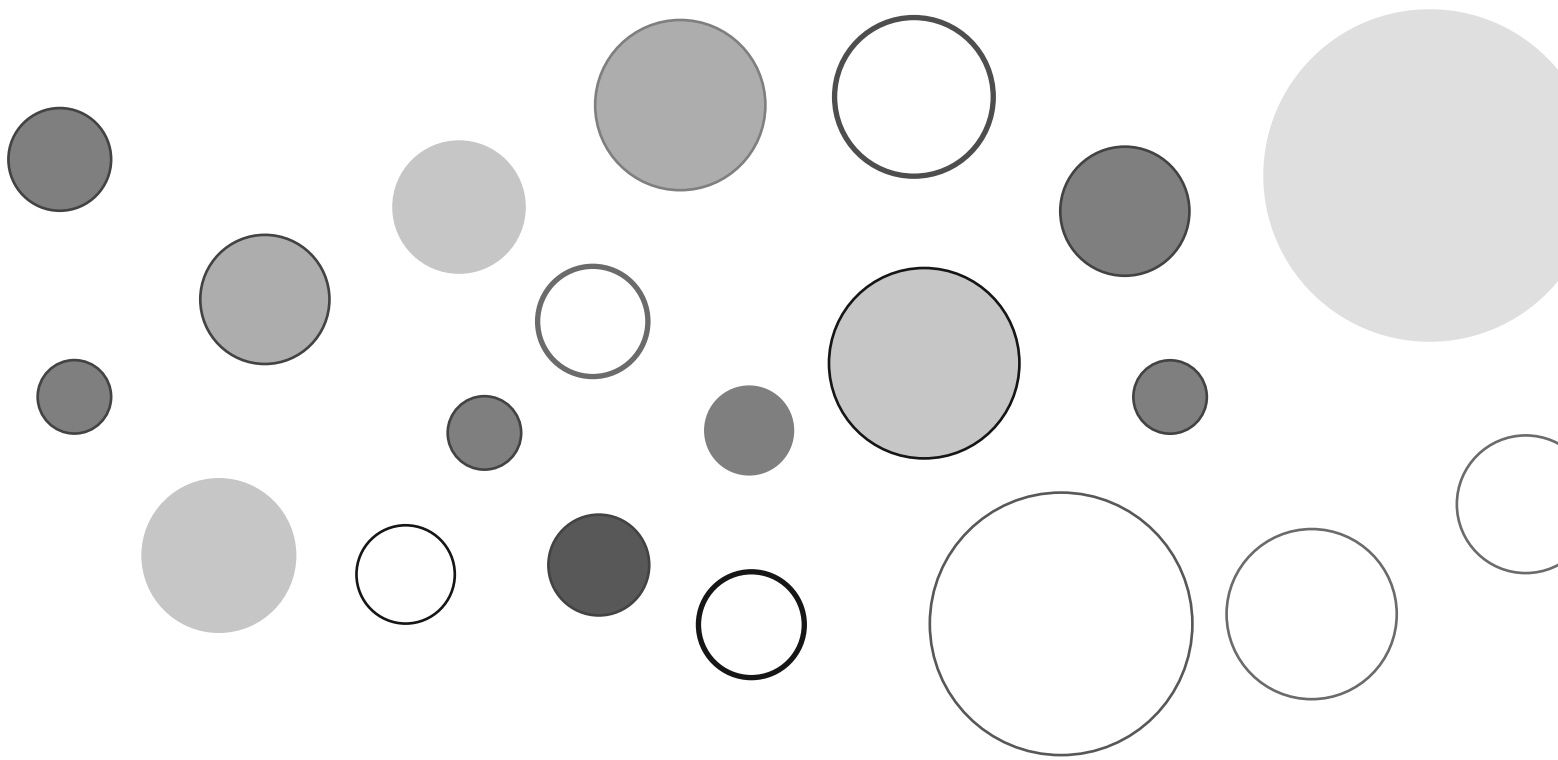


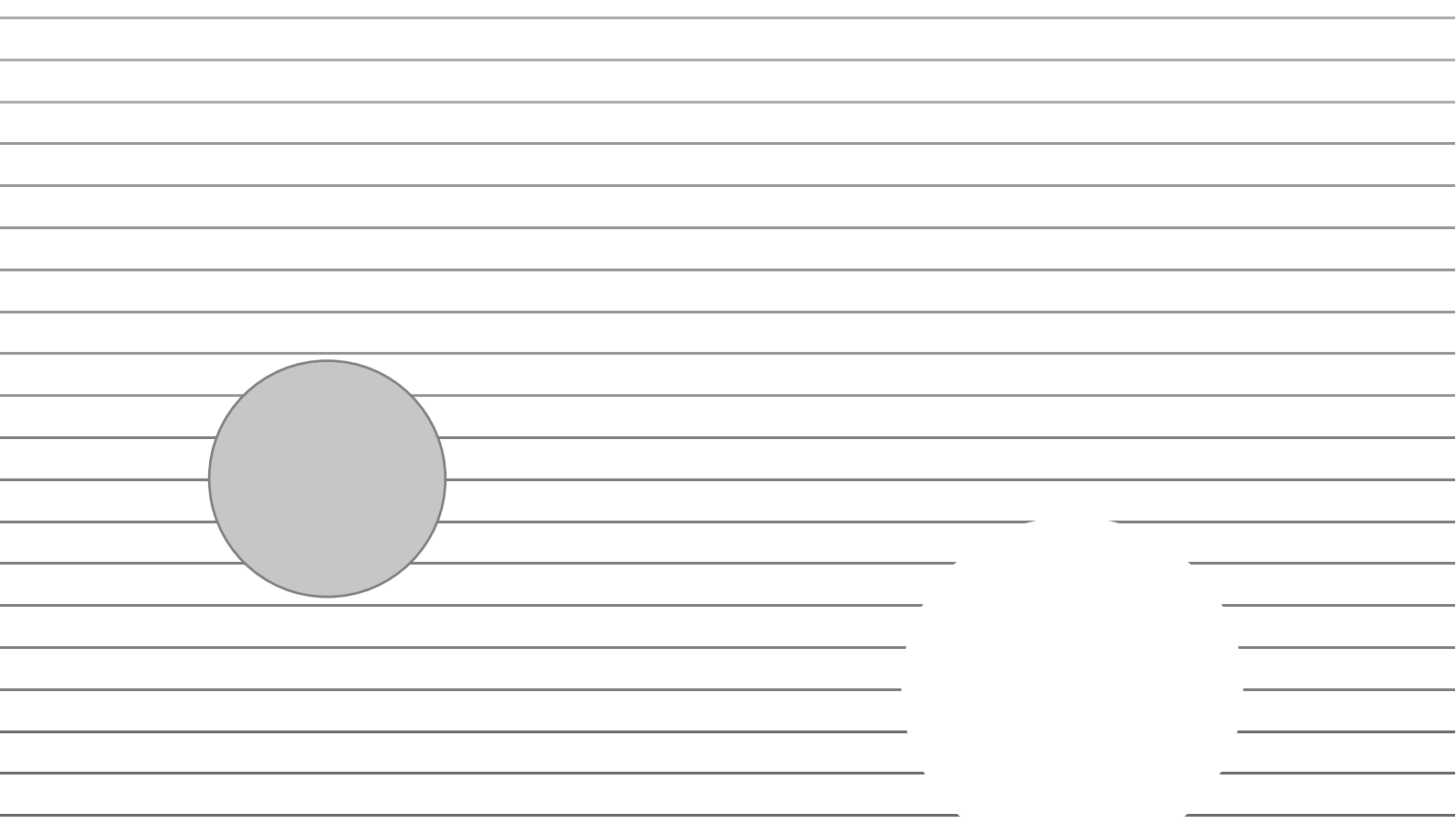
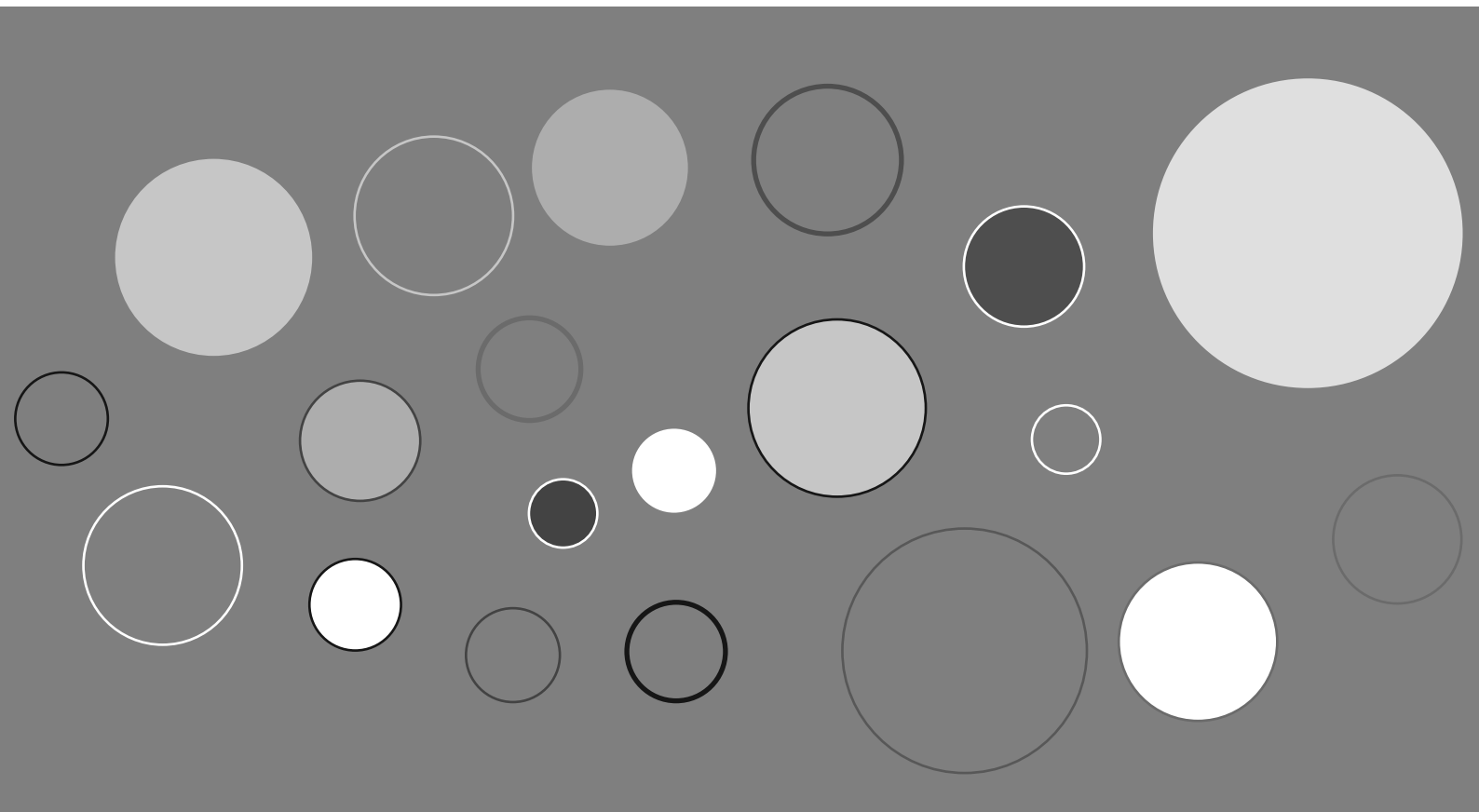
Asimismo, la construcción del mapa supone un modo entender la compleja tarea de tejer el entramado de relaciones y vínculos con los actores de la comunidad, aceptando que en determinada etapa puede ayudar al conocimiento de la existencia del "otro", o al establecimiento de acciones conjuntas eventuales o puntuales, pero su elaboración tiene la aspiración de contribuir a la articulación, es decir a la colaboración continua entre los actores involucrados mediante la construcción de mutua confianza.

Confiamos en que esta versión preliminar de **Construyendo el mapa de la comunidad** pueda ser completada y mejorada a partir de sus aportes, compartiendo sus experiencias, los obstáculos y ventajas con los que encuentra durante el relevamiento de actores sociales de su comunidad. Esperamos continuar este diálogo que hemos iniciado y así contribuir a que el área Joven pueda desarrollar su tarea eficazmente junto con sus colegas de la Oficina de Empleo municipal.

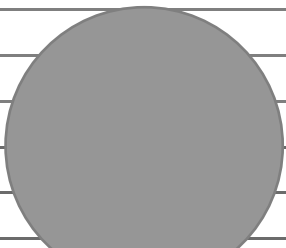
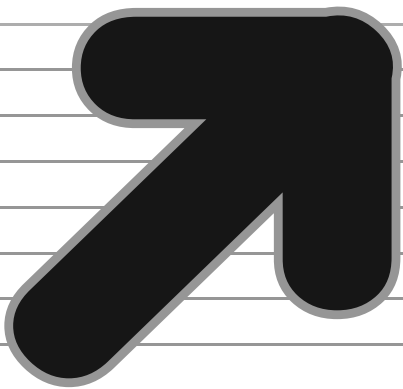








# BIBLIOGRAFÍA





## BIBLIOGRAFÍA

FUNDACIÓN SES (2004), "El mapa de la comunidad. Una herramienta metodológica para conocer la realidad local". Bs. As. (mimeo)

FUNDACIÓN SES (2004) "Fichas de Relevamiento Local de Organizaciones y Programas", Bs. As. (mimeo)

FUNDACIÓN SES (2006) "Metodología DPEL: Diagnóstico Participativo Económico Local", Bs. As. (mimeo)

"Mapa Educativo Nacional": Disponible en <http://www.mapaeducativo.edu.ar>

BAUDO, D. (2009) "Explorando el concepto de Fundaciones Comunitarias", Programa Fundaciones Comunitarias.- Fundación SES, Facilitadores, INCIDE, ASEM

OEI. Disponible en <http://www.oei.es/bancoseyt/estudio02.htm>

FILMUS, D. (coord.), (2005) El perfil de las ONGs en la Argentina, FLACSO / Banco Mundial, Bs. As

DE PIERO, S. (1997); *Organizaciones de la sociedad civil*, Paidós, Bs. As.

KRICHESKY, M (coord), (2006) "Escuela y Comunidad. Desafíos para la inclusión educativa", Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación, Bs. As

MARINIS, P.(2005) "16 comentarios sobre la(s) sociología(s) y la(s) comunidad(es)", Papeles del CEIC. Disponible en <http://www.ehu.es/CEIC/papeles/15.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: vinculación con el contexto productivo y social" Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica

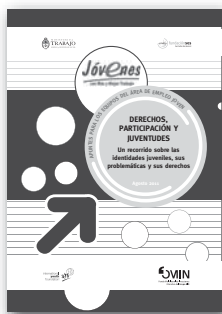
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Presentación Institucional. Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, Dirección de Fortalecimiento Institucional – Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional – Secretaría de Empleo.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2008) "Introducción a los servicios de empleo", Dirección de Servicios de Empleo.



## Reseña de la colección “LOS APUNTES”

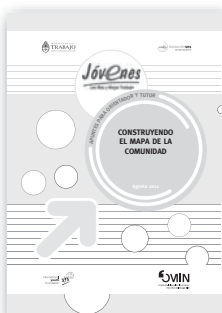
Disponible en el sitio web <http://ses-oficinadeempleosmunicipal.blogspot.com/>



### **DERECHOS PARTICIPACIÓN Y JUVENTUDES.**

Un recorrido sobre identidades juveniles, sus problemáticas y sus derechos.

Desarrolla un marco conceptual y herramientas para ampliar la comprensión de los cambios producidos en las percepciones de los jóvenes, las problemáticas, expectativas y desafíos que enfrenta este colectivo. Se plantea el enfoque de derechos para situar las nuevas políticas públicas de juventud y ofrece una serie de talleres para promover la participación social y política de jóvenes.



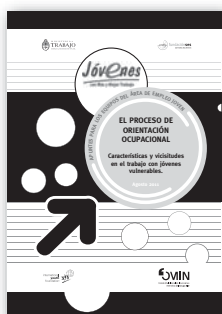
### **CONSTRUYENDO EL MAPA DE LA COMUNIDAD**

Ofrece orientaciones para identificar los actores sociales clave de la comunidad con los cuales el Área Joven de la Oficina de Empleo puede vincularse y articular para favorecer los trayectos formativos y la inserción laboral de jóvenes. Contiene modelos de guía de preguntas para generar dicha vinculación.



### **PLANIFICANDO LOS TALLERES DEL PROYECTO FORMATIVO OCUPACIONAL**

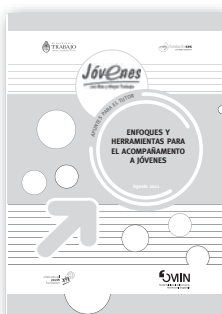
Es una guía para el desarrollo de los talleres Proyecto Formativo Ocupacional (PFO) que se realiza con los jóvenes participantes del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. Comprende la planificación de 13 encuentros que el tallerista del PFO podrá recrear y adaptar de acuerdo a su conocimiento y experiencia previa, su estilo y las características del grupo de jóvenes con el que trabajará.



### **EL PROCESO DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL.**

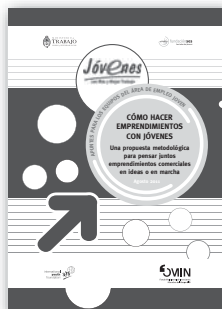
Características y vicisitudes en el trabajo con jóvenes vulnerables.

Analiza las diferencias entre los procesos de orientación ocupacional y vocacional y su instrumentación con jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Desarrolla la función de orientación y anticipa posibles intervenciones del tallerista a partir de situaciones tipo que se pueden presentar con los jóvenes durante el desarrollo de talleres de construcción del proyecto formativo ocupacional (PFO).



### **ENFOQUES Y HERRAMIENTAS PARA EL ACOMPAÑAMIENTO A JÓVENES**

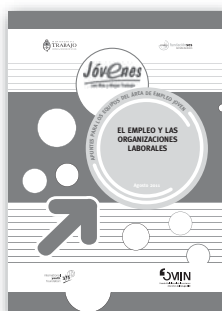
Propone un marco conceptual al tutor y a todos aquellos que, en función de su tarea, coordinarán grupos de jóvenes. Explica cómo se conforma un grupo, cuáles son los fenómenos que se producen al interior del mismo, el papel que juegan los vínculos interpersonales y su relación con el aprendizaje, entre otros conceptos. Describe dispositivos grupales e individuales para instrumentar el acompañamiento a jóvenes durante el proceso de orientación, así como durante el desarrollo de sus proyectos formativos y laborales.



### **CÓMO HACER EMPRENDIMIENTOS CON JÓVENES.**

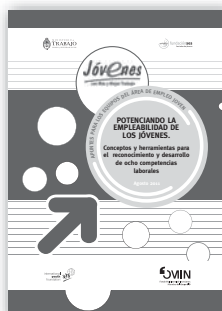
Una propuesta metodológica para pensar juntos emprendimientos comerciales en ideas o en marcha.

Consiste en una guía para el desarrollo de talleres que buscan orientar a los jóvenes que se inclinan por el trabajo independiente, proponiendo una concepción de la economía denominada “economía social” y un enfoque metodológico basado en la educación popular. Ofrece pasos sencillos para ayudar al joven a que defina el producto, identifique la demanda real o potencial, analice la viabilidad económica y desarrolle el proyecto por escrito.



### **EL EMPLEO Y LAS ORGANIZACIONES LABORALES.**

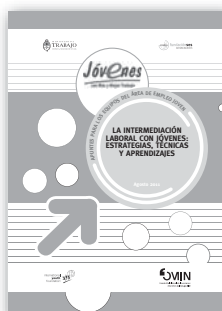
Ofrece una introducción al campo de las organizaciones laborales (públicas como privadas), desarrollando sintéticamente los elementos esenciales que caracteriza la gestión –explícita o implícita- de los recursos humanos, tales como el análisis y descripción de puestos de trabajo, entre otros. Está dirigido particularmente al técnico que promueve prácticas calificantes y oportunidades laborales.



### **POTENCIANDO LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES.**

Conceptos y herramientas para el reconocimiento y desarrollo de ocho competencias laborales.

Ofrece un marco teórico para comprender la empleabilidad, la clasificación y niveles de competencias (intelectuales, procedimentales, emocionales). Explica las ocho Competencias Básicas seleccionadas para el Taller Empleabilidad que se instrumenta en el marco del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. Propone la planificación de los encuentros del Taller Empleabilidad con actividades y recomendaciones para el desarrollo de los mismos.



### **LA INTERMEDIACIÓN LABORAL CON JÓVENES: ESTRATEGIAS, TÉCNICAS Y APRENDIZAJES.**

Plantea una revisión de las imágenes y realidades del mundo empresarial, particularmente en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, dado el papel clave que éstas juegan en la inserción laboral. Describe estrategias de sensibilización y de captación de ofertas de empleo para ser cubiertas por jóvenes del Programa, acercando claves para la preselección de los candidatos. Recupera los aprendizajes de las oficinas de empleo a partir de sus prácticas de intermediación con jóvenes.