

**UNIVERSIDAD DEL TRABAJO DEL URUGUAY
PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO
DEPARTAMENTO DE ALFABETIZACION LABORAL**

**DOCUMENTO DE TRABAJO Nro. 6
Serie Educación y Trabajo**

**MATERIAL DE APOYO PARA EL DESARROLLO DEL
MAPEO PRODUCTIVO
EN EL MARCO DEL PLAN DE INTEGRACIÓN**



**UNIVERSIDAD DEL TRABAJO DEL URUGUAY
PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO
DEPARTAMENTO DE ALFABETIZACION LABORAL**



**DOCUMENTO DE TRABAJO Nro. 6
Serie Educación y Trabajo**

**MATERIAL DE APOYO PARA EL DESARROLLO DEL
MAPEO PRODUCTIVO EN EL MARCO DEL
PLAN DE INTEGRACIÓN**

Uruguay, noviembre 2019

Documento de Trabajo Nro.6 – Serie Educación y Trabajo

MATERIAL DE APOYO PARA EL DESARROLLO DEL MAPEO PRODUCTIVO EN EL MARCO DEL PLAN DE INTEGRACIÓN

Autores Gabriel Alvarez y Enzo Feglia
Revisión Laura Da Luz

Diseño, maquetación e Impresión: Equipo de producción de la Escuela de Industrias Gráficas – UTU
Noviembre 2019 – Uruguay

Programa Planeamiento Educativo

Virginia Verderese, Directora

Dpto. de Alfabetización laboral – Programa Planeamiento Educativo

Laura Da Luz, Coordinadora Nacional de la Alfabetización Laboral

Gabriel Alvarez, docente –investigador

Alejandro Aloisio- Referente Nacional en Asociativismo y Cooperativismo

Adriana Barreiro.-Referente Nacional en Pasantías Curriculares

Coordinaciones Regionales de la Alfabetización Laboral – UTU

Marcela Echeverría – Campus Regional de Educación Tecnológica Litoral Sur

Ana Laura Seoane – Campus Regional de Educación Tecnológica Centro.

Joao de Lima – Campus Regional de Educación Tecnológica Centro.

Analía Ramírez – Campus Regional de Educación Tecnológica Este

Universidad del Trabajo del Uruguay

Programa Planeamiento Educativo – Dpto. de Alfabetización laboral.

San Salvador 1674, Oficina 30, 24198919, Int. 122

Correo electrónico: alfabetizaciónlaboral@gmail.com – planeamientounidadadm@gmail.com

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

1.1. Introducción.....	6
------------------------	---

2. DEPARTAMENTO DE ALFABETIZACIÓN LABORAL

2.1. El Departamento y su contexto institucional.....	8
---	---

2.2. Plan Integración.....	9
----------------------------	---

3. MAPEO PRODUCTIVO

3.1. Marco conceptual del Mapeo Productivo.....	14
---	----

3.2. Mapeo Productivo.....	20
----------------------------	----

3.3. Momentos y pasos para realizar el Mapeo Productivo.....	21
--	----

3.4. Técnicas fundamentales para el Mapeo Productivo.....	23
---	----

4. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

4.1. Bibliografía de consulta.....	53
------------------------------------	----

4.2. Información de interés (webgrafía).....	54
--	----

1. PRESENTACIÓN

1.1. Introducción

El presente trabajo es un aporte del Departamento de Alfabetización Laboral (DAL) para desarrollar las tareas vinculadas con el Mapeo Productivo (MP) del Plan Integración de las Unidades de Alfabetización Laboral (UAL). Está preparado para disponibilizar, con una redacción sucinta, los pasos que estructuran el trabajo y el proceso de construcción del informe del MP.

Este, es resultado de un proceso continuo de evaluación, reflexión y discusión que inicia 2011 con los primeros esfuerzos por incorporar el Plan en los centros educativos. Las prácticas, su viabilidad y contexto, los informes producidos a partir de ellas, el sentido de ellas; así como el sentido y la utilidad de los saberes construidos son claves y objetos de la reflexión en las discusiones entre integrantes del DAL y de las UAL de los centros. Además, la búsqueda de referentes externos de carácter metodológico, teórico académico, productivo laborales y de formación también es parte del proceso que contribuyó a la construcción.

No obstante, en ninguna manera este es un trabajo que agota todas las posibilidades, ni es exhaustivo en cuanto a las orientaciones y referencias, sin embargo, procura destacar los elementos esenciales. Su propósito es contextualizar, ordenar y sistematizar las herramientas de trabajo para la realización del informe de MP, por lo que también se espera que este sea una fuente de consulta permanente para los alfabetizadores laborales que se inician, así como para los que procuran desarrollar su tarea con significado y orden.

El documento está estructurado de la siguiente manera: En la primera parte se presenta el contexto en el que se desarrolla el mapeo, y se es-

bozan los lineamientos principales del Departamento de Alfabetización Laboral y el Plan Integración.

En la segunda hace foco específico en el proceso del Mapeo. Se desarrolla el marco conceptual del MP, sus características -que es, cuáles son sus fines y como se hace- y las principales etapas o momentos. Además, se presentan algunas técnicas fundamentales para el desarrollo de esta actividad. Los, momentos y sus pasos para realizar un MP vertebran la parte principal del documento, donde se explicita cómo desarrollar las actividades y la elaboración del informe.

Por último, se presenta un anexo con bibliografía de consulta e información de interés que permite al lector ampliar lo expuesto en este documento.

2. DEPARTAMENTO DE ALFABETIZACIÓN LABORAL

2.1 El Departamento y su contexto institucional

Corresponde al Programa de Planeamiento Educativo del CETP-UTU asistir al Consejo en la formulación y ejecución de las políticas y estrategias vinculadas a *“la planificación, diseño, programación y evaluación de las diferentes innovaciones y actividades educativas desarrolladas, cuidando de su pertinencia, calidad y aporte a la justicia social.”*¹

Como parte del Programa, el DAL coordina y orienta las UAL de los centros escolares. Cuyo propósito es abordar las relaciones entre educación y trabajo realizando actividades, en los centros y con la comunidad educativa y productiva del territorio, tales como talleres, seminarios, acercamiento al medio productivo con integrantes de la comunidad educativa, promoción de prácticas de aprendizaje y pasantías laborales curriculares, promoción de proyectos productivos asociativos y cooperativos, análisis de problemas productivos para el desarrollo de proyectos de egreso de la Educación Media, entre otras.

Su accionar está enmarcado en dos de las líneas transversales definidas en el Artículo 40 de la Ley de Educación. La línea A y la F: Educación en derechos humanos y educación a través del trabajo, respectivamente. En consecuencia, emerge como eje articulador de la alfabetización, y en la conjunción entre ciudadanía y trabajos el concepto de trabajo decente, otros ejes temáticos relacionados son: discriminación en los ámbitos de trabajo, diálogo social y negociación colectiva, desarrollo sustentable, cadenas productivas, la producción local, trabajo y acceso al empleo.

El espacio de la UAL, en su modalidad de docencia directa integra la currícula del Plan 2007 de Formación Profesional Básica. Y en su modalidad de docencia indirecta realiza actividades con estudiantes de Educa-

¹ Tomado de <https://planeamientoeducativo.utu.edu.uy/planeamiento-educativo>

ción Media Superior -Educación Media Profesional (EMP) y Educación Media Tecnológica (EMT), y de Educación Terciaria².

2.2. Plan Integración

El Plan Integración es la estrategia desarrollada desde los centros educativos, que estructura las actividades de enseñanza -con los estudiantes de Educación Media Superior y Terciaria, y de extensión e investigación. En el apartado 3 de este texto se presenta y explicita la metodología Mapeo Productivo, la que constituye en la herramienta básica para las líneas de trabajo. Las actividades con los estudiantes, en el marco del Plan, se desarrollan a través de alguna o varias de las modalidades que aquí se presentan.

Modalidad: Procesos de egreso

Esta modalidad consiste en el trabajo con los grupos de egreso, y dependerá de la carga horaria semanal de la pareja de alfabetizadores la frecuencia de las reuniones (semanal o quincenal), acordadas con los equipos docentes. Trabajar en el proceso de egreso implica el acercamiento de los alfabetizadores laborales a los grupos seleccionados, integrando la visión de los estudiantes, los docentes, de técnicos, profesionales, empresarios, sindicatos sistematizada en el mapeo sobre el sector productivo y el territorio, problematizando con cada grupo los aportes de la educación tecnológica al desarrollo del o territorio (metodología descrita en Hoja de Ruta de la Alfabetización). Se propone alternar espacios específicos de trabajo con cada grupo con otros en los que participen varios grupos promoviendo el intercambio en torno a los temas de la alfabetización.

La dupla alfabetizadora aporta al proyecto de egreso de los estudiantes la dimensión territorial. Esto permite la elaboración de un proyecto cer-

² En “Caja de Herramientas. Material de apoyo para el desarrollo de la Alfabetización Laboral en el contexto de la Universidad del Trabajo del Uruguay” (Da Luz et al, 2015: 7).

cano a la realidad socio productiva conocida por los estudiantes con propuestas directamente relacionadas con el medio, en un esfuerzo por controlar los recursos de los que se dispone. Esto implica el posicionamiento del estudiante como sujeto activo de una relación “procesual, conflictiva y contradictoria” (Briozzo, 2005:107). Implica además una contribución a la interacción social, generando nuevos espacios educativos en la comunidad; dotar a los estudiantes de herramientas a partir del fortalecimiento de sus saberes, generando condiciones para promover la iniciativa y acciones colectivas.

El proyecto de egreso contribuye a la integración de los saberes disciplinares de los cursos, con el fin de aplicarlo a la construcción y solución de problemas productivos, del estudiante. Favoreciendo el incremento de su capacidad para realizar aportes como profesional y técnico al desarrollo local y a su área específica.

Modalidad: Pasantías laborales curriculares y prácticas de aprendizaje

Esta modalidad le da prioridad al desarrollo de experiencias educativas en contextos laborales mientras los estudiantes se encuentran cursando su formación. La pasantía laboral curricular habilita la actualización técnica y tecnológica, y la alfabetización desde una situación de trabajo real. Para los equipos alfabetizadores implica el abordaje de tres líneas de trabajo: con los estudiantes, los docentes y el territorio. Cada una de estas líneas tendrá diferentes prioridades de trabajo:

- a. En el trabajo con los y las estudiantes se prioriza, como componentes de la formación profesional los temas de relaciones laborales, negociación colectiva, protección social, seguridad laboral y análisis de nuevas tecnologías en el marco del desarrollo sustentable.
- b. Con los equipos docentes se da prioridad a la coordinación con las áreas tecnológicas, las instancias grupales con los pasantes, y a la reali-

zación de seminarios y foros sobre los nudos críticos y aprendizajes significativos del proceso.

c. En la línea territorial, implica la realización de acuerdos y convenios con las empresas, cuyo procedimiento está incluido en la “Guía de Pasantías³”.

Cuando las prácticas de aprendizaje no pueden resolverse dentro de la escuela, el equipo alfabetizador debe entablar coordinaciones con los docentes de las áreas tecnológicas y la dirección escolar a los efectos de establecer contacto con las empresas y lograr la habilitación para realizar las prácticas. Estas prácticas de aprendizaje son las actividades en la que los y las estudiantes ponen en ejercicio los contenidos aprendidos en el curso, en correspondencia con los aspectos propios de la metodología técnico – profesional.

En el caso de estas prácticas, los acuerdos se realizan entre la escuela y la empresa que recibirá a los estudiantes. Se trata de una actividad puntual vinculada a una necesidad concreta de aprendizaje que surge del curso y se realiza siempre con acompañamiento docente. Según el sujeto esta modalidad tiene distintas finalidades:

a. En el caso del centro educativo se trata de intercambiar conocimiento con las empresas de la zona habilitando la actualización técnica y tecnológica.

b. Para la función de alfabetización laboral se trata de concretar proyectos de trabajo con el sector productivo, conocer los procesos productivos y alfabetizar desde una situación de trabajo “real”.

c. Para los estudiantes se trata de desarrollar el trabajo en situación “real” situada en relaciones laborales, trabajadores, tecnología y seguri-

³ Allí se indica el trámite a seguir para la firma del convenio de pasantías curriculares (Ley 17230) entre UTU, cámaras empresariales, federaciones de cooperativas, empresas públicas y privadas.

dad laboral concretas, que se constituye como componente de la formación profesional. Esto contribuye a la consolidación de la formación y en algunos casos a concretar la continuidad educativa.

Modalidad: Temas transversales o proyectos territoriales

Los proyectos territoriales o temas transversales son modalidades de trabajo a partir de un tema seleccionado en el centro educativo. El trabajo en temas transversales o proyectos territoriales tiene dos modalidades:

a. La dupla y la dirección del centro seleccionan un problema vinculado a la producción local para caracterizar, seleccionando a la vez los grupos de estudiantes que trabajarán en este desarrollo, identificando informantes calificados y realizando encuentros entre estudiantes, docentes e informantes calificados (referentes del sector productivo) en los que se intercambia, proponen y generan soluciones a los problemas identificados.

b. El equipo UAL identifica a los informantes calificados, estudiantes, docentes y actores del sector productivo para formar una comisión de trabajo. Cuyo fin es la definición y caracterización de un problema que afecta a un sector, área profesional o territorio; y generará estrategias para incluir a otros actores en el marco de un proceso de intercambio, búsqueda e implementación de soluciones. La comisión generará, cuando corresponda, estrategias para incluir a otros actores de la comunidad (educativa y/o productiva) en el proceso de desarrollo, intercambio y búsqueda de soluciones.

Modalidad: Integración de centros educativos

Implica la integración de centros educativos en un territorio desde los equipos de dirección y el DAL (u otros perfiles que oficien de contrapartida institucional para el desarrollo del proyecto). Los centros educativos pueden ser del CETP, CEIP, CES, CFE, UDELAR, UTEC. Se puede trabajar a partir del tema seleccionado por el centro educativo. Esta modalidad también se puede concretar a través de prácticas de aprendizaje o proyectos territoriales como por ejemplo los convenios de cooperación. Estos últimos habilitan la realización de tareas conjuntas entre instituciones, organizaciones, empresas y centros educativos del CETP-UTU.

Se pueden desarrollar además proyectos de investigación incluyendo estudiantes avanzados de Educación Media Superior o nivel Terciario; o foros y seminarios referentes a un tema en particular. El núcleo de las acciones a desarrollar estará centrado en la relación entre educación y trabajo.

3. EL MAPEO PRODUCTIVO

3.1. Marco Conceptual del Mapeo Productivo

3.1.1. Extensión y territorio

Extensión

Desde esta perspectiva, la extensión implica la realización de acciones con y en el medio social en el que el centro educativo está inserto. Se trata de integrar a la comunidad local al centro educativo a partir de la identificación de problemas o construcción de demandas, intercambiando saberes, generando nuevo conocimiento y contribuyendo a la resolución de los problemas identificados.

Se puede entender también como una estrategia, metodología o praxis pedagógica con el fin de acceder a nuevas experiencias que permitan enriquecer el conocimiento, trascendiendo de esta manera lo estrictamente institucional.

El concepto de extensión nos remite al concepto de Extensión Universitaria, con orígenes en la tradición reformista inaugurada con el Movimiento Estudiantil de Córdoba de 1918. En la tradición universitaria pública uruguaya, la extensión es una de las funciones básicas de la Universidad junto con la enseñanza y la investigación. En la Universidad de la República no existe un único concepto de extensión universitaria. En cualquier caso la Extensión es comprendida como...

Proceso educativo transformador donde no hay roles estereotipados de educador y educando, donde todos pueden aprender y enseñar. (...) Proceso que contribuye a la producción de conocimiento nuevo, que vincula críticamente el saber académico con el saber popular. Proceso que tiende a promover formas asociativas y grupales que aporten a superar problemáticas significativas a nivel social.

Es una función que permite orientar líneas de investigación y planes de enseñanza, generando compromiso universitario con la sociedad y con la resolución

de sus problemas. En su dimensión pedagógica constituye una metodología de aprendizaje integral y humanizadora. (Udelar, 2010)⁴

La Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar describe la extensión en términos prácticos *“como la función a través de la cual se implementan actividades con soporte institucional, que se realizan en el medio, en interacción con el resto de la sociedad, mediante prácticas presenciales.”*⁵

El DAL plantea la extensión como una función clave en el proceso de aprendizaje de los alumnos basada en la problematización de vivencias y experiencias de trabajo entre estudiantes, docentes y medio productivo. Las actividades de extensión implican expandir el aula al sector productivo y situar territorialmente los problemas.

Mediante la planificación de las actividades de extensión y su ejecución los alfabetizadores laborales no solo promueven el diálogo interinstitucional y con los actores del sector productivo sobre la relación educación-trabajo, sino que además producen insumos didáctico pedagógicos a ser distribuidos entre los actores de la comunidad educativa. Se vinculan de este modo la extensión, la formación y la investigación.

Las actividades de extensión se contextualizan en el territorio. Los centros educativos están posicionados en el mismo como actores que contribuyen a la identificación, estudio, visibilización y reflexión de los problemas para el desarrollo desde la articulación de la educación técnica con el trabajo y la producción.

La circulación de conocimiento sobre el entramado productivo y las posibilidades de desarrollo sostenido debe dinamizar los procesos de aprendizaje en los centros escolares, orientándolos hacia su entorno

⁴ <https://psico.edu.uy/extension/que-es-la-extension>

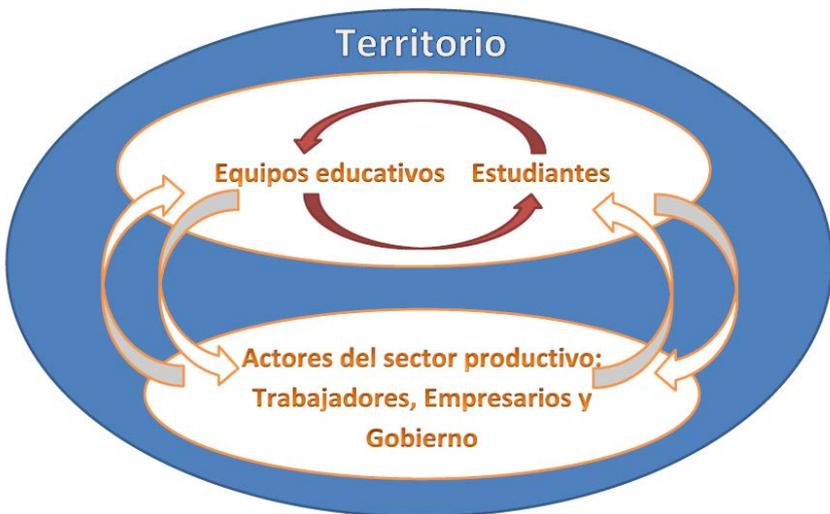
⁵ <http://cienciassociales.edu.uy/extension/que-es-la-extension-universitaria/>

productivo. A la vez que se establecen relaciones con los actores de los sectores productivos, se construyen problemas en conjunto y se aproximan a la comunidad educativa. Educadores, estudiantes (futuros trabajadores) y actores productivos son los involucrados a la vez que destinatarios hacia los que este proceso se orienta. Por esto, la impronta de las actividades de extensión e investigación es “*participativa*”.

Territorio

Según la definición de Bertoni et al (2011), el territorio...

... es una forma de sistema complejo que aparece como una construcción social, un espacio apropiado por la gente que lo habita, en el que se dan relaciones de diferente índole y magnitud... Es un recurso con historia, producido, manejado y valorado en forma colectiva... Cada territorio se construye como resultado de la intersección de diferentes fuerzas que se solapan e interactúan dándole un carácter específico.



Por tanto, es un espacio de intervención y de flujos en constante evolución. Es un ámbito donde se expresan además las desigualdades sociales. Las relaciones sociales ocurren en el territorio que constituye el es-

cenario en el que confluyen actores, instituciones, capacidades, tradiciones y conocimientos.

En el seminario de conmemoración de los 10 años de alfabetización laboral en UTU, Wilson Netto destacó que la UTU *“es un instrumento fantástico que tiene el Uruguay”*, y que la Alfabetización Laboral se encuentra en el inicio de una nueva fase en la que es necesario

... poner en discusión el lugar del conocimiento, la forma de organización del conocimiento, que de alguna manera Uruguay por su escala y su necesidad de enfrentarse a un mundo globalizado necesita despertar capacidades (...) la UAL debe ser una herramienta muy importante de apoyo a la comunidad, ya no solo dentro del centro educativo.⁶

3.1.2 Investigación y desarrollo

Investigación

De acuerdo a su etimología, investigación deriva del concepto *“investigare”* que significa *“en pos de la huella de”*. En este sentido investigar refiere a la acción de descubrir y de adentrarse en el conocimiento de algo. Es una acción que en mayor o menor medida y rigurosidad se lleva a cabo, ya sea para obtener nuevos conocimientos como para solucionar problemas.

La investigación científica se puede definir en términos generales como el *“conjunto de actividades de índole intelectual y experimental de carácter sistemático, con la intención de incrementar los conocimientos sobre un determinado asunto”*⁷. También la Universidad de la República la entiende como *“el conjunto de actividades de creación y búsqueda de*

⁶ https://www.utu.edu.uy/utu/inicio/2018/setiembre/celebracion-del-10-aniversario-de-la-unidad-dealfabetizacion-laboral-noticia_2018-09-17.pdf

http://jornadas.cienciassociales.edu.uy/wpcontent/uploads/2016/10/Eje_Educacion_AlbaEguilior_y_LeonardoZabala.pdf

nuevos conocimientos en todos los campos, para expandir la cultura y contribuir a la solución de los problemas de la sociedad”⁸

Para algunos la investigación puramente académica presenta dificultades: *“El mundo académico campa a sus anchas en un mundo de preguntas, respuestas y métodos de investigación que a veces no influyen en las vidas de las personas afectadas... Las personas (...) son meros objetos de la investigación. El poder, la adquisición de poder y conocimiento está fuera de las poblaciones “investigadas” en cada una de las fases de la investigación”*.⁹ Esta no es la perspectiva de las UAL, sino que se asume el enfoque de la investigación participativa.

Para el DAL la investigación participativa comprende todas las estrategias en las que los actores involucrados participan activamente en la toma de decisiones y en la realización misma del proceso de investigación. Es un conjunto de procedimientos técnicos que buscan adquirir un conocimiento que sea de utilidad para la resolución de los problemas del desarrollo del territorio, a fin de que se pueda actuar sobre la realidad social y productiva.

Se entiende lo participativo en diversos aspectos:

-Supone una colaboración en el trabajo entre los alfabetizadores, actores educativos y productivos.

-Las vivencias de experiencias en el trabajo y a producción no solo aportan al conocimiento de la realidad de todos los actores, sino que contribuyen especialmente a que los alfabetizadores laborales comprendan los problemas del territorio.

⁸ <http://www.universidad.edu.uy/renderPage/index/pageld/89>

⁹ <https://saludcomunitaria.wordpress.com/2015/07/07/que-es-la-investigacion-participativa-basada-en-lacomunidad-i/>

-Favorece la circulación del saber entre los actores educativos y productivos sobre los problemas del desarrollo.

El punto de partida de la investigación participativa es la identificación de una situación problemática que necesita ser cambiada. La selección dependerá de la gravedad y urgencia del problema del contexto local, regional y nacional en el que se desarrolla. El punto de llegada es el compartir y discutir con los participantes la información recogida y analizada, y la toma de decisiones en conjunto sobre las acciones a realizarse que contribuyan a su abordaje.

Desarrollo

Durante mucho tiempo (gran parte del Siglo XX) el concepto de desarrollo fue sinónimo de crecimiento económico y el PBI su indicador por excelencia. Sin embargo, con el paso del tiempo los estudios del desarrollo se ampliaron y enriquecieron con los aportes de varias disciplinas y saberes. En la actualidad, el concepto de desarrollo ya no se limita a aquella idea inicial.

En general se entiende el desarrollo como *“... el proceso que habilita cambios orientados a mejorar las condiciones de vida humana”* (Bertoni et al., 2011: 17), en el sentido de ampliar las opciones de las personas para vivir la vida que deseen vivir. En consecuencia *“el carácter multidimensional del desarrollo obliga a forjar estrategias multidisciplinarias e interdisciplinarias para descubrir y entender los problemas, identificar los posibles caminos para superarlos y proponer acciones tendientes a su resolución”* (Ibíd: 18)

Siguiendo al autor, el desarrollo *“no puede concebirse sino como un proyecto colectivo”*, y en consecuencia, este proceso *“implica pues la concepción, el diseño y la implementación de objetivos comunes”* (Ibíd: 81). Esto que puede enunciarse en una frase implica la articulación de inter-

eses muchas veces contrapuestos que se expresan en conflictos más o menos explícitos.

3.2. Mapeo Productivo (MP)

Con el fin de delinear claramente las características principales de la metodología y producto MP, se plantean y responden cuatro cuestiones básicas.

¿Qué es el Mapeo Productivo?

El Mapeo Productivo es un proceso investigativo que desde la UAL se desarrolla de forma singular: desde la perspectiva de la educación técnica, territorial y sectorial. El resultado del mapeo productivo es un informe en el que se sistematizan las actividades de extensión. En este sentido el contenido del MP debe incluir una construcción de conocimiento sobre los problemas situados territorialmente y vinculados al desarrollo (investigación). Dicha construcción de conocimiento deber distribuirse entre los actores de la producción y el centro educativo (enseñanza).

¿Para qué el Mapeo Productivo?

Para promover la producción y distribución de conocimiento sobre la realidad socio productiva del territorio y su desarrollo entre los actores de la producción y la educación. Ese conocimiento tiene como fin contribuir al desarrollo de capacidades de implementar acciones colectivas orientadas a la solución de los problemas identificados.

¿Por qué el Mapeo Productivo?

Porque se procura contribuir a desarrollar estudiantes (y trabajadores) no solamente capacitados y calificados técnicamente para el trabajo, sino que además adquieran componentes de formación política (ciuda-

danía) para la acción reflexiva desde y sobre el trabajo. Es necesario contribuir a la construcción de un sujeto que interactúa con el medio en el que vive para transformar su propio entorno de trabajo. Y además posicionar a los centros escolares del CETP como actores del territorio que, contribuyen significativamente al conocimiento y reflexión de los problemas del desarrollo sustentable, con foco en la relación educación trabajo.

¿Cuál es la perspectiva para el desarrollo del MP?

Se requiere borrar las fronteras entre el centro educativo y el mundo del trabajo. Para ello es necesario salir del espacio físico y cultural institucional, introducirse en el espacio de la sociedad y articular con la sociedad civil organizada (del ámbito de la educación, el trabajo y los gobiernos locales).

3.3 Momentos y pasos para realizar el Mapeo Productivo

El trabajo anual se periodiza en la Hoja de Ruta de la alfabetización laboral, en 4 Momentos. Cada uno de ellos se cierra con la entrega de informes de avances y el último con el informe final. Cada entrega debe incluir el informe de los pasos y las elaboraciones según se detalla en este apartado. En el subsiguiente se describe cada uno de ellos.

Momento 1

1. Presentación a la comunidad educativa del PI y del MP
2. Consulta de antecedentes, en especial MP y las Propuestas Educativas del Centro (PEC)
3. Primeros encuentros con el equipo de dirección para definir la (a) modalidad de trabajo, (b) sector productivo, (c) grupos de estudiantes de nivel 2 y 3, y (d) tema de la alfabetización.
4. Conceptualización del tema de la alfabetización laboral
5. Definición del sector/es, según los grupos del MTSS y en discusión con esta clasificación
6. Lectura y relectura del MP anterior y actualizado, así como informes de otros departamentos del Programa de Planeamiento Educativo
7. Consulta de fuentes secundarias sobre el tema y el sector productivo con anclaje territorial

Momento 2

8. Mapeo de actores
9. Mapeo de vínculos
10. Entrevistas y encuentros con los actores mapeados
11. Análisis de los primeros datos recabados
12. Primeros esfuerzos de construcción del problema crítico
13. Se refuerza el relevamiento de fuentes secundarias e intercambio con los actores. Se avanza en la construcción del problema crítico.

Momento 3:

14. Planificación de acciones para profundizar el conocimiento sobre el problema crítico

15. Síntesis del proceso hasta el momento y aportes para la propuesta del centro educativo

Momento 4

16. Producto informe de investigación, con aprendizajes y acciones tendientes a la

profundización del conocimiento del problema para el desarrollo territorial

17. Proyecciones de trabajo para el siguiente año

3.4 Desarrollo de los momentos y sus pasos, construcción del informe de MP

Momento 1

Paso 1

Presentación a los actores del centro educativo acerca del sentido del PI y del MP

En este punto la dupla alfabetizadora deberá presentarse ante el centro educativo: *“esto es lo que somos y esto es lo que hacemos”*.

Encuentros a realizar:

- a. Encuentros con equipo de dirección
- b. Encuentros con los equipos docentes
- c. Encuentros con los estudiantes

De estos tres encuentros debe quedar registro escrito de lo acontecido, como primer documento del mapeo productivo (dos carillas máximo).

Paso 2

Consulta de antecedentes, en especial MP y la PEC

El acercamiento a la comunidad educativa requiere la búsqueda de los antecedentes de la UAL en el centro escolar. La revisión de antecedentes requiere la integración de diversos documentos y experiencias de Alfabetizadores de otros años, realizando una lectura atenta de los mismos.

El documento de la PEC del centro para el año lectivo que comienza reviste especial interés. Finalmente es posible identificar y leer revisiones bibliográficas, informes de investigación y publicaciones que hayan sido utilizadas por equipos anteriores. A partir de la lectura de los documentos, se efectúa su sistematización. Para la dupla de alfabetizadores de cada centro se trata de un trabajo de selección y sistematización de la información (máximo de tres carillas).

Paso 3

Primeros encuentros con el equipo de dirección para definir la (a) modalidad de trabajo, (b) sector productivo u ocupación, (c) grupos de estudiantes, (d) tema de la alfabetización laboral.

Se debe tener presente que los alfabetizadores laborales de cada centro llegan a la instancia con una propuesta abierta, resultado de la revisión previamente detallada. Que la propuesta es abierta significa que es susceptible de ser modificada para alcanzar acuerdos.

Encuentros a realizar:

a. Encuentros con equipo de dirección y coordinación del DAL a los efectos de establecer el acuerdo de trabajo que deberá contener cuatro puntos básicos:

-Sector productivo u ocupación: Las categorías para definir el sector productivo son las de actividad, grupos y subgrupos de los consejos de salarios que figuran en la web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Las categorías de ocupación serán las definidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, actualizada en 2008¹⁰ (CIUO 08) y adaptada por el MTSS en el Listado Nacional de Denominación de Ocupaciones del 2012¹¹

-Propuesta de tema de la alfabetización a desarrollar, de acuerdo a la mención de ejes temáticos del apartado 2.1.

-Grupos de estudiantes con los que se trabajará -de educación media superior y terciaria- en el Proyecto de Trabajo Singular (PTS).

-Modalidad de Plan Integración, según se explicitó en el apartado 2.2 de este texto.

b. Encuentros con los equipos docentes de los grupos con los que se trabajará, para coordinar encuentros y espacios para los talleres con los estudiantes.

c. Encuentros con los estudiantes para presentar a la alfabetización laboral y los procesos de trabajo.

Lo acordado con estos tres actores quedará acreditado como parte integrante del documento de mapeo productivo (máximo de tres carillas).

¹⁰ <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm>

¹¹ <https://www.mtss.gub.uy/documents/11515/f26afc9f-8d3a-4d0d-9da6-a638a72f3b05>

Paso 4

Conceptualización (inicial) del tema de alfabetización laboral propuesto en el acuerdo de trabajo con dirección del centro escolar. Los posibles temas a trabajar deben ser propuestos por los alfabetizadores como resultado de la sistematización de la documentación. Éstos también pueden responder a las inquietudes o líneas de trabajo del equipo de dirección conocidos a partir de los encuentros indicados en el paso 3.

Es esencial que estos temas estén incluidos en el temario del DAL y serán resultado de la reflexión de los alfabetizadores y discutidos con la coordinación del DAL, de modo de garantizar su pertinencia.

Como ocurre en el paso 3, en las instancias iniciales con la dirección, es posible proponer varios temas. Sin embargo, en la medida en que se desarrollan los primeros encuentros se avanza en la definición de un único tema. Este será el que se abordará en el PTS con cada grupo y en el MP para la construcción de problemas en el Momento 2.

Se propone una técnica que puede ser utilizada para la presentación esquemática o para los intercambios que deriven en el acuerdo con el equipo de dirección. En ella se exponen dos dimensiones del trabajo en el territorio que contribuyen a acotar las problemáticas y determinar la pertinencia del tema a trabajar. Estas dimensiones son: el sector de la actividad productiva u ocupación y el o los temas de la alfabetización que se proponen. Ambas dimensiones pueden ordenarse en una tabla como la siguiente.

		SECTORES PRODUCTIVOS				
		GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 24
TEMAS DE LA UAL	TEMA 1					
	TEMA 2					
	TEMA 3					
					
	TEMA N					

En la tabla se establecen en las filas los temas, y en las columnas el sector o las ocupaciones. Cada sector tiene una gama variada de subsectores. Por ejemplo, si se propuso el sector productivo Industria del cuero, Vestimenta y Calzado esto incluye los subsectores de curtiembres y sus productos, marroquinería, prendas de vestir y afines, etc. La tabla se rellenará con aquellos grupos que la dupla de alfabetizadores considere más pertinente para su mapeo. Como se señaló anteriormente esta información surge de los Órganos de integración tripartita del Consejo de Salarios, y de la Clasificación Internacional Uniforme de la OIT¹².

Por tanto, como culminación de este paso, es necesario definir uno o más temas para continuar con el proceso. Estos deben quedar seleccionados y fundamentamos (en forma primaria como avance de pasos posteriores) en un texto breve, que formará parte del documento general del MP. En el siguiente paso se establecerá un único tema.

Paso 5

Definición del sector, según los grupos del MTSS. Y definición del tema elegido

		SECTORES PRODUCTIVOS				
		GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
TEMAS DE LA UAL	TEMA 1					
	TEMA 2					
	TEMA 3					
	TEMA 4					
					

El sector u ocupación que se priorizan deben ser también resultado del análisis de los antecedentes y otros documentos, especialmente del

¹² Sector productivo u ocupación: Las categorías para definir el sector productivo son las de actividad, grupos y subgrupos de los consejos de salarios que figuran en la web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Las categorías de ocupación serán las definidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, actualizada en 2008 (CIUO 08) y adaptada por el MTSS en el Listado Nacional de Denominación de Ocupaciones del 2012.

análisis de la PEC, los niveles, las orientaciones, los planes y los tipos de curso, lo que determina también el grado de especialización del centro escolar. Sin embargo, se debe considerar que pueden existir en el horizonte del equipo de dirección y no estar presentes en el centro vigente del centro. En este caso se deben incluir. Es posible, además, que el interés esté focalizado en cadenas de valor o cadenas productivas, si es así se deben incluir los sectores involucrados en la cadena.

Una vez priorizados sector y tema, la intersección entre sector (grupo/s y subgrupo/s) u ocupación y tema define el segundo recorte que definirá el trabajo. Se concluye este paso estableciendo la intersección, así como la fundamentación de la elección (en forma primaria, ya que se apoyará con la propia caracterización que se hará en el paso siguiente).

Paso 6

Caracterizar el sector

Lectura de MP y PTS previos, así como informes de los otros departamentos del Programa de Planeamiento Educativo

Una vez realizado el recorte, la dupla de alfabetizadores retoma el trabajo de lecturas y revisión de lo producido al interior de la institución y por los actores externos. En cuanto a la producción institucional, es importante estudiar lo que trabajaron los equipos de alfabetización laboral que antecedieron, otras investigaciones, proyectos o informes que se hayan desarrollado en la institución para profundizar la mirada. Es recomendable estudiar lo producido por otros equipos de alfabetización laboral en diferentes centros y regiones.

También se den considerar la producción y experiencias de otras unidades o departamentos del Programa de Planeamiento Educativo: a) El Observatorio de Educación y Trabajo, b) Departamento de Estadística y, c) Departamento de Investigación y Evaluación. Asimismo, también es

de relevancia investigar las producciones llevadas a cabo por divisiones o departamentos dentro de la ANEP, del MIEM, del MEC, del MIDES, del MTSS, del Gabinete Productivo y el Sistema Nacional de Transformación Productiva y Competitividad, OPP; o de organismos nacionales e internacionales tales como la OIT, CINTERFOR, Unicef, CINVE, etc. Se recomienda tomar en cuenta la bibliografía de consulta y la webgrafía que se adjunta al final de este documento. Las lecturas de antecedentes y literatura especializada en el sector se llevan a cabo para identificar los insumos que permitirán caracterizar el sector productivo. Dicha caracterización debe tener un capítulo específico en el informe del Mapeo Productivo.

Deben presentarse además las diversas dimensiones incorporadas al análisis al menos en los niveles nacional y local específico. Algunas de estas dimensiones e indicadores podrían ser: sector económico, cantidad y tipos de emprendimientos o unidades productivas, formas jurídicas, trabajadores que ocupa el sector, orientación al mercado interno o externo, volumen de producción, situación de la/s cadena/s productiva/s en las que se involucra, vinculación con el sector externo, existencia de gremiales empresariales, tasa de sindicalización, acciones sindicales, existencia de políticas de desarrollo para el sector, proyecciones del sector a nivel regional, nacional y territorial, etc.

Paso 7

Conceptualización (en profundidad) del tema. Consulta de fuentes secundarias del sector productivo con anclaje territorial

En este paso, en primer lugar, se desarrolla la conceptualización del tema de alfabetización laboral elegido, tomando como base lo realizado en el paso 4. Esto implica recurrir a las fuentes producidas por el DAL (documentos de trabajo, material de apoyo, guías, etc.), la bibliografía presentada en esos documentos y consulta a otras fuentes cuyo marco conceptual sea coherente con la propuesta del Departamento. La conceptualización del tema debe tener su capítulo en el informe del Mapeo Productivo.

Una vez planteado el tema, se utiliza como marco conceptual para analizar el sector productivo presentado en el paso anterior. De esta forma se desarrolla el análisis de la intersección entre tema y sector u ocupación. A partir de la conceptualización del tema, se aborda el análisis de la situación del sector, y más específicamente del sector en el territorio, presentándolos en el mismo capítulo. Una vez establecida la intersección, recopilado antecedentes, desarrollado los primeros encuentros, y definido el tema-sector; se introduce el Momento 2, con el paso 8, tal como se presentan a continuación.

Momento 2

Paso 8

Mapeo de actores

Una vez definidos todos los puntos que se plantean en la primera parte, el Momento 2 comienza con el reconocimiento de los actores del sector productivo que pueden contribuir al conocimiento del tema. Para identificar los actores relevantes del territorio son claves las instancias con los

equipos de dirección, los talleres con estudiantes y docentes dado que proveen información que contribuyen a la identificación.

El mapeo de actores se lleva a cabo considerando, especialmente, el interés que pueden tener en trabajar sobre los problemas del sector en relación con el tema. Este factor es fundamental para asegurar la participación en un proceso de construcción de problemas, su estudio y desarrollo de actividades para abordarlos.

El mapeo de actores es una técnica que permite el reconocimiento de los actores individuales, organizacionales e institucionales que afectan o se involucran en, o son afectados por, una actividad determinada. Las actividades productivas definen, en este sentido, a los actores productivos, fundamentalmente a los empresarios y trabajadores. Pero también pueden considerarse actores a los que afectan o son afectados por las actividades productivas, principalmente los organismos gubernamentales y a las instituciones de formación y educación técnica-profesional, organizaciones de la sociedad civil y los consumidores de los productos o servicios.

Para asegurar el acercamiento exhaustivo a la diversidad de actores que participan en los procesos productivos en un territorio puede servir de consulta la siguiente tabla de Arocena y Marsiglia (2017), que se presenta a los efectos de este documento con algunas adaptaciones. La más importante es la inclusión del actor Sindical (5), clave desde la perspectiva de la relación educación trabajo para la UAL.

Categoría de actor	Tipo de actor	Lógicas de acción
1. Político administrativo	Gobiernos nacionales y subnacionales: provinciales, departamentales y municipales. Organismos con antena en los territorios.	Lógica vertical-sectorial. Lógica horizontal-territorial. Alianza público-público, público privado.
2. Empresarial	Micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, tanto urbanas como rurales.	Generación y reinversión local de excedentes. Creación de empleo genuino. Territorio y redes de empresas.
3. Socioterritorial	Uniones vecinales, ONG, clubes sociales y deportivos, instituciones filantrópicas y de voluntariado, Iglesias, etc.	Lo social en el territorio. Lógica militante. Lógica voluntaria. Lógica profesional. Lógica política.
4. Generador de conocimiento	Universidades, centros de innovación, instituciones de investigación tanto estatales como privadas, etc.	De la extensión universitaria al diálogo con el medio social. Conocimiento e innovaciones adaptadas al entorno territorial.
5. Sindical	Sindicatos con representación en los consejos de salario	Defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Defensa de los puestos de trabajo.

El nivel de involucramiento o afectación puede determinar distintos grados de interés. Pero también el carácter de las entidades y su rela-

ción con los procesos productivos definen su percepción de los temas y problemas (por ejemplo, una empresa multinacional y una asociación barrial tendrán intereses disímiles en relación con un problema ambiental asociado a un proceso de producción).

No obstante, a pesar de que los diferentes actores reconocen el problema y tienen cierto grado de interés en él, sus puntos de vista serán sensiblemente diferentes porque su posición histórica-política, ideológica y práctica es diferente. No debe ser el posicionamiento del actor productivo lo que los descarte como actor clave o relevante, sino el grado de interés en el tema.

Con estas precauciones se identificarán los actores relevantes en relación con el tema, con los insumos obtenidos se realiza el Mapeo de actores, que implica la sistematización de la información construida en los encuentros con ellos y la comunidad del centro educativo. Se jerarquizan de acuerdo con el grado de involucramiento e interés, y poder de decisión en relación con el tema-sector (u ocupación), se explicita su posicionamiento y se ubican en la matriz de actores.

MATRIZ DE ACTORES

ACTOR nombre o denominación	OBJETIVOS declarados del actor	ACTIVIDAD tipo de actividad desarrollada en el territorio	LOCALIZACIÓN ubicación geográfica de sede o instalaciones	REFERENTE con el que se contactó o contactará (info de contacto)	RELACIÓN con el tema y/o antecedentes	INTERÉS en relación al tema	PODER de decisión en relación al tema
Actor 1							
Actor 2							
Actor 3							
Actor . .							
Actor N							

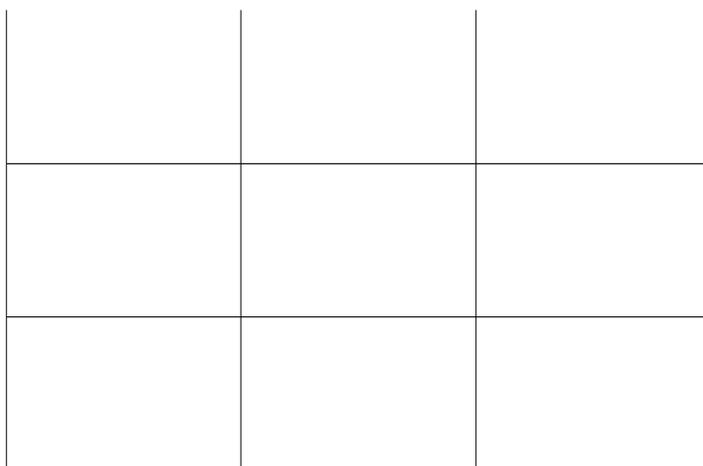
Paso 9

Mapeo de vínculos

Una vez confeccionada la lista de actores en el mapeo (matriz de actores), se los jerarquiza a cada uno, de acuerdo con el nivel de interés y al poder de decisión. Cabe aclarar que el centro educativo debe estar incluido entre los actores considerados. Ambas variables (interés y poder) se pueden categorizar en tres niveles: alto, medio o bajo.

En primer lugar, se los reordena en el cuadro de actores de acuerdo con el nivel de interés. En segundo lugar, se crea una gráfica con dos ejes en los que se expresan los niveles de interés y poder de decisión. Y se ubica a cada actor en el plano.

+poder de decisión



-poder de decisión

-grado de interés

+grado de interés

En tercer lugar, una vez ubicado cada uno de los actores vinculados al tema se los relaciona gráficamente. La siguiente es una tipología de relaciones con su posible representación gráfica:

Propuesta de leyenda de relaciones:

Relaciones fuertes: a) de dependencia 
b) de colaboración 

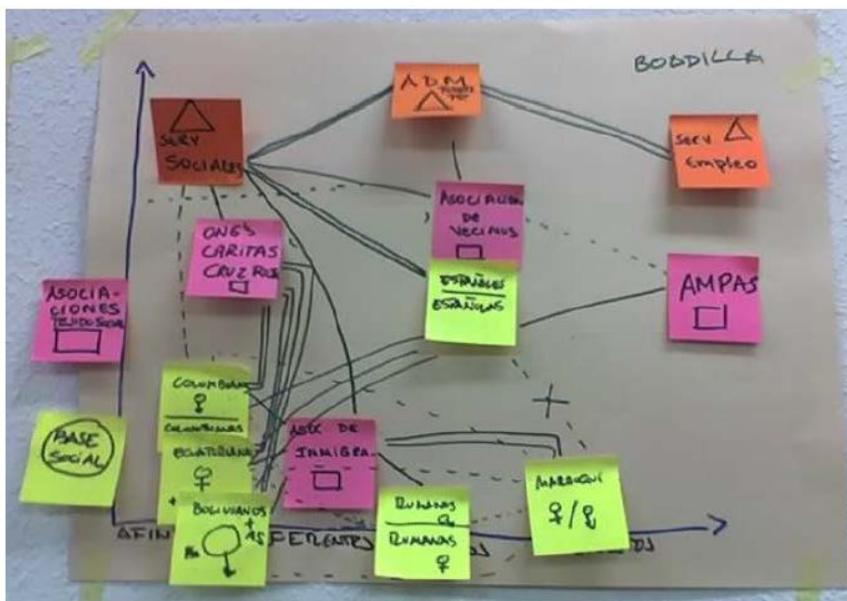
Relaciones débiles: c) de aislamiento 
d) de desinterés 
e) puntuales 

Relaciones de conflicto 

Espacios sin relacionar

Relaciones indirectas (a través de terceros)

Puede representarse gráficamente de formas diversas, a continuación, se presenta uno de los ejemplos posibles, resultado de un ejercicio de análisis y reflexión en conjunto:



Finalmente, se reordena el resultado del borrador y se traslada a una representación gráfica clara.

Paso 10

Entrevistas y encuentros con los actores mapeados

Se inician los contactos con los actores mapeados para trabajar en la construcción del problema. Antes de comenzar esta tarea, la dupla de alfabetizadores laborales debe tener claramente formulado y contextualizado el problema en cuanto al tema y el sector u ocupación asociado.

Deberán registrarse por escrito los contactos realizados y las instancias de encuentros y el tipo de técnica empleado en los mismos (entrevista individual, grupal, videollamada, etc). En este punto se recomienda leer el capítulo 4 de este documento como apoyo metodológico.

Paso 11

Análisis de los primeros datos recabados

Se sistematiza y se ordena la información recolectada en los encuentros con los actores. Se trata de recopilar los apuntes que hayan surgido de las entrevistas, volver a escuchar las entrevistas, desgrabar lo que fuese necesario, retomar fuentes secundarias, etc. Este análisis será el insumo para el siguiente paso de la construcción del problema crítico. Es necesario dejar registro del análisis realizado, en forma sintética incluyendo los pasos realizados y las principales conclusiones a las que se arribó.

Paso 12

Primeros esfuerzos de construcción del problema crítico

El proceso de construcción del problema deberá ser de carácter colectivo. Para ello es necesario incluir otros actores de interés. Para construir el problema en primer lugar se deberá precisar el término y la justificación de porqué es un problema (ver paso 10). En este momento es clave la inclusión de los actores del sector productivo.

El Mapeo Productivo debe trabajar en torno a **un problema**. La dupla de alfabetizadores se nutre de las perspectivas e inquietudes de los actores de la comunidad productiva y educativa para alcanzar una síntesis que exprese el problema crítico, esta síntesis se efectúa en un nivel de análisis diferente al de los estudiantes y el de los actores productivos. La cuestión en este punto es: ¿a qué nos referimos con problema, en el contexto del Mapeo Productivo?

El concepto de problema crítico está al servicio de la experimentación sistemática de soluciones al problema que motiva la experiencia. Es, al mismo tiempo, un procedimiento pedagógico y una meta a alcanzar. Dentro del abordaje pedagógico propuesto, problema crítico es el problema que resulta de una elaboración singular, socialmente situada, que emerge en forma deliberada con el objetivo de contribuir a una determinada transformación de la realidad. Así, la identificación y definición de un problema crítico supone el enfrentamiento del sentido común y un uso reflexivo de la teoría existente (Massera, 2005).

De modo que, tanto en su acepción pedagógica como de meta u objetivo, se construye como problema que habilita la experimentación de soluciones. Esta experimentación es llevada a cabo por los diferentes actores en sus niveles correspondientes de involucramiento, afectación e interés. Necesariamente, para involucrar a los actores identificados en el mapeo, se inician los contactos para generar los primeros encuentros y establecer (o restablecer) la comunicación. Los encuentros son entrevistas grupales o individuales en los que se presenta la metodología y

sus objetivos principales: en primer lugar, convocarlos para construir el problema. Dependiendo del sector y el tema, las frecuencias, duración y estructura de las instancias de intercambio variarán.

Se debe tener presente el grado de interés del actor, su disposición a participar en espacios colectivos de análisis y reflexión; y fundamentalmente su posicionamiento. Todo esto incidirá en su postura en el proceso de construcción del problema y en última instancia, en la definición del éste. No puede escapar a los alfabetizadores la importancia de construir un problema desde el posicionamiento ético-político y pedagógico del DAL. La participación de la diversidad de actores conlleva la diversidad de intereses, y esto entraña riesgos para el compromiso con la posición que se debe asumir. La articulación de los actores con sus intereses es en función de la construcción de problemas críticos para la enseñanza técnica profesional en el marco del CETP.

Se debe tener presente, además, que los problemas que buscamos construir son problemas para el desarrollo en clave territorial, y que *“Es todo un desafío identificar los problemas que pueden limitar u obstaculizar el desarrollo, pero es una tarea que debe realizarse teniendo presente que es posible orientarlo. Que es posible inducir procesos multidimensionales que permiten lograr, deliberadamente el desarrollo”* (Bertoni et al., 2011: 23). Por ser multidimensionales implican múltiples actores y perspectivas.

De los encuentros con el sector productivo se profundiza en el conocimiento del tema y se lo problematiza derivando en preguntas orientadoras que expresan el problema. Las técnicas utilizadas en los encuentros son las básicas de las metodologías cualitativas: entrevistas en profundidad, grupos focales, entrevistas de pauta semiestructurada o abierta. Los intercambios, en las instancias de trabajo se registran debidamente en fichas de actividad, del mismo modo con los datos cualitativos generados. Los contenidos generados se sistematizan y ponen en juego para

alcanzar una síntesis que exprese el problema desde la perspectiva de la alfabetización laboral. El problema se expresa en términos de pregunta, en la que la problemática se acota en varias dimensiones, la espacial y la temporal en primer lugar. En segundo lugar, en la poblacional o de actores afectados.

Paso 13

Se refuerza el relevamiento de fuentes secundarias e intercambio con los actores. Presentación del problema crítico.

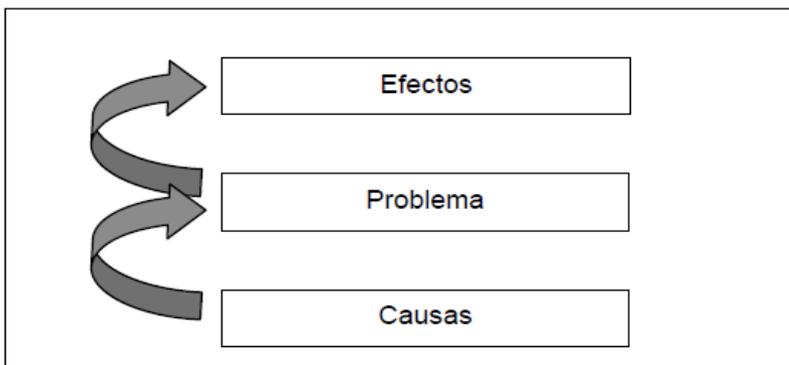
Para la concreción de este paso se puede trabajar con la técnica de **Árbol de Problemas**, en la cual se selecciona un problema central o focal (problema crítico) y a partir de allí se ubican los efectos que produce ese problema y luego las causas que lo originan. Es una técnica participativa que ayuda a desarrollar ideas creativas para identificar el problema y organizar la información recolectada, generando un modelo de relaciones causales que lo explican.

Esta técnica facilita la identificación y organización de las causas y efectos (consecuencias) de un problema. Por tanto, es complementaria, y no sustituye, a la información de base (fuentes primarias y secundarias).

El tronco del árbol es el problema central (PROBLEMA CRÍTICO), las raíces son las causas y las ramas los efectos.

La lógica es que cada problema es consecuencia de los que aparecen debajo de él y, a su vez, es causante de los que están encima, reflejando la interrelación entre causas y efectos.

ORDENAMIENTO LÓGICO DE CAUSAS, PROBLEMA Y EFECTOS



¿Cómo construir el árbol de problemas?

Se debe configurar un esquema de causa-efecto siguiendo los siguientes pasos:

1. Formular el **Problema Central**

2. Identificar los **Efectos** (verificar la importancia del problema), analizar las interrelaciones

de los efectos

3. Identificar las **Causas** del problema y sus interrelaciones

4. Diagramar el **Árbol de Problemas** y verificar la estructura causal

Momento 3

Paso 14

Planificación de acciones para profundizar el conocimiento sobre el problema crítico

Las instancias con los actores no finalizan en la definición del problema. Con la definición del problema el trabajo comienza. Se continúa con la planificación de las acciones para abordar sus alcances y posibles soluciones.

A partir de la conceptualización del problema crítico se entiende que, desde su posicionamiento, los diferentes actores en sus correspondientes niveles abordan el problema accionando (interviniendo) para su solución. No necesariamente la eficacia del proyecto radica en la solución efectiva alcanzada, esto incluso es secundario, sino también en los aprendizajes e incremento de la conciencia sobre el problema.

Con el fin de ordenar el trabajo, es conveniente dejar por escrito, en forma sucinta, las líneas de acción trabajadas con los actores, las que se podrán ampliar en el paso siguiente.

Paso 15

Síntesis del proceso hasta el momento y aportes para la propuesta del centro educativo

En este paso es necesario definir y registrar debidamente el proceso y la reflexión desarrollada sobre el mismo. Esto implica la aplicación de técnicas de análisis cualitativos y cuantitativos según sea necesario y la generación del informe correspondiente.

Momento 4

Paso 16

Informe final de investigación

Se completa la redacción del informe cuidando tanto los aspectos formales¹³ como la incorporación de las recomendaciones o reformulaciones sugeridas. Se incorporan aprendizajes y acciones tendientes a la búsqueda de soluciones y su implementación.

Paso 17

Proyecciones de trabajo para el siguiente año

¹³ Utilizar las normas APA en la edición que se prefiera, se debe prestar atención a explicitar las referencias a autores o actores, discriminando claramente que es elaboración propia y que es cita.

En base al trabajo realizado por la dupla alfabetizadores durante todo el año lectivo se definen las proyecciones para el siguiente año. La experiencia recogida, así como el trabajo final presentado en el paso anterior son los insumos principales para confeccionar las proyecciones a futuro.

Además, se debe considerar la implementación de acciones tendientes a la difusión y discusión del informe, sus contenidos, las implicancias para el centro y para la educación técnica en general. Se procura destacar la utilidad y significancia para la comunidad educativa del centro, así como para el territorio y su desarrollo.

3.4. Técnicas fundamentales para el MP

Anteriormente se menciona el Árbol de Problemas como técnica que contribuye a la discusión de un grupo de actores en torno a una problemática concreta (paso 13), su utilidad se basa en la posibilidad de integrar información de distintas fuentes, además de articular los saberes de los diferentes actores. En este capítulo se exponen las técnicas cualitativas esenciales para el relevamiento de datos e información. Serán consideradas:

1. Entrevista en profundidad
2. Entrevista grupal
3. Grupo de discusión
4. Árbol de problemas

Cada una de ellas son parte de la estrategia cualitativa desplegada en el trabajo de mapeo productivo con el objetivo de obtener un conocimien-

to más profundo de los saberes y experiencias de los actores territoriales.

3.4.1. Entrevista en profundidad (individual)

Es una herramienta útil en los diferentes momentos de la investigación, tanto para la identificación de actores, la construcción el problema, nudos críticos y profundización del conocimiento del problema. La entrevista en profundidad forma parte de un grupo de técnicas denominadas “conversacionales”.

En este caso, al ser entrevista individual es entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental del entrevistado sobre un tema definido en el marco de una investigación. (Batthiany y Cabrera, 2011)

Para Denzin y Lincoln (2005) la entrevista es *“una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”*.

Por tanto, podemos definir la entrevista como una conversación que reúne las siguientes características:

- a. provocada por el entrevistador
- b. realizada a sujetos seleccionados a partir de un plan de investigación
- c. guiada por el entrevistador (a través de una pauta)
- d. con un esquema de preguntas (abiertas) flexible y no estandarizado

Las ventajas más significativas de esta técnica son:

- a. riqueza informativa (intensiva, contextualizada y personalizada)

- b. posibilidad de indagación, clarificación y seguimiento de preguntas y respuestas
- c. contrapunto cualitativo de datos cuantitativos
- d. acceso a información difícil de observar con otras herramientas

Podemos establecer tres grandes tipos de entrevista:

1. Entrevista estructurada. Es un tipo de entrevista donde se hacen las mismas preguntas a todos los entrevistados con la misma formulación y orden (pauta cerrada). Hasta aquí es equivalente a una encuesta. Pero la diferencia fundamental radica en que la entrevista se caracteriza por realizar preguntas abiertas, sin opciones de respuesta.

2. Entrevista semiestructurada. Aquí se dispone de una serie de temas a trabajar a lo largo de la entrevista (pauta flexible), pero no un orden de presentación de los diversos temas ni una forma única de formular la pregunta. Existe mayor libertad de trabajo que en el tipo anterior, es decir, no hay una pauta cerrada.

3. Entrevista no estructurada o abierta. En este caso no se fija el contenido de las preguntas (pauta abierta-en profundidad), variando en función del sujeto a entrevistar; solamente se planteará un tema o temas a abordar. La entrevista se guía simplemente por uno o pocos temas que se proponen al entrevistador.

Para cualquiera de los tipos de entrevista recién mencionados es fundamental:

- a. Producir información útil para nuestra investigación, pero, además, tiene que ser profunda y veraz desde la perspectiva del entrevistado.

b. No es solo cumplir con la pauta de la entrevista, también asegurar la profundidad y riqueza de la subjetividad del entrevistado. Rescatar lo profundo.

El entrevistador tiene que saber que la meta de la entrevista es lograr esa confianza necesaria que facilita el fluir de los mensajes, posibilita la comunicación interpersonal que compromete la integralidad de la persona y redonda luego en información relevante para la investigación. (Noboa y Robaina; 2015: 56)

En toda comunicación para que se produzca y logre la mayor profundidad en lo que se dice es necesario construir el denominado rapport o lo que es lo mismo construir una buena relación de confianza con el entrevistado. Esto es clave para que se pongan en juego los archivos más reservados de la personalidad. Lo que Taylor y Bogdan definen como rapport o sea la confianza profunda, implica sintonía en las presentaciones, sintonía en las emociones, acuerdo en las utilidades propias de la entrevista. Tiene que haber un ensamblaje de mensajes y presentaciones de forma que en ningún caso se inhiba la comunicación (Ibídem).

Pauta de la entrevista

La elaboración de la pauta de entrevista implica el desarrollo de un guión que responda a las preguntas de qué y cómo preguntar. Se hace necesario definir los temas a incorporar en la entrevista. Esta pauta puede ser ordenada de la siguiente forma:

- a. preguntas generales (información de contexto) -“rompehielos”-
- b. preguntas más específicas (complejas-sensibles)
- c. preguntas de cierre (conclusión de ideas desarrolladas)

En el acto de la entrevista es importante mantener la coherencia de la pauta, no saltando de un tema a otro. En caso de ser necesario un salto abrupto, es importante comunicarle al entrevistado para no perder el clima de la entrevista.

El proceso de la entrevista:

1. Contactación y localización: el pacto de la entrevista

2. Inicio

3. Desarrollo

4. El cierre y la post – entrevista

5. Después de la entrevista

1. Contactación y localización: En este primer contacto se pone en juego buena parte del éxito en la aplicación de la técnica. Si el contacto y el acuerdo (lugar acorde, fecha, marco, pauta) del encuentro lo hace el entrevistador asegura una mayor coherencia en el discurso y ayuda en la generación de confianza.

2. Inicio: Aclarar el pacto previo a la entrevista (grabación, fines-propósito de la entrevista, confidencialidad, tomar notas, apagar o silenciar celular) y subsanar los que falten. Todos estos puntos son fundamentales para seguir construyendo un ambiente de confianza y que el entrevistador se sienta cómodo y distendido. Es importante enmarcar la entrevista en el marco del proyecto general para el que la información será utilizada.

3. Desarrollo: es el momento de mayor concentración, con una escucha activa, manteniendo la conversación y sin transmitir tensión. Para ello hay que ser paciente, respetar silencios, no interrumpir, tener siempre presente que la carga de la palabra la tiene el entrevistado, mostrar interés genuino, estimular el uso de la palabra y dejar que fluya la conversación.

Asegúrese de que la entrevistada o entrevistado terminó de contestar antes de pasar a la siguiente pregunta. Siga al entrevistado cuando el tema emergente es significativo para el entrevistado en función de su actitud o por la investigación aun cuando no se haya previsto en la pauta (Ibídem: 71).

4. El cierre y la post - entrevista: es el momento de preguntar al entrevistado si quedó algo pendiente, algo para agregar o si tiene alguna duda. Luego agradecer y explicar nuevamente que se va a hacer con la información y su carácter anónimo. Aprovechar la distensión del momento.

Este es un momento para repreguntas sobre lo que no quedó claro, asentado o inconcluso.

5. Después de la entrevista: una opción inmediata al finalizar la entrevista es hacer un resumen de los puntos más relevantes, es la primera impresión, que luego puede ser útil al cotejarla con los apuntes de la entrevista, la pauta previa y la propia desgrabación.

En este resumen se debe incorporar aquello que puede olvidarse y quedar fuera de la grabación: gestos, movimientos, entonaciones, énfasis, estados de ánimo, etc., que también aportan a la interpretación de la información recolectada. Durante el desarrollo de la entrevista se debe procurar captar aspectos verbales y no verbales, todos son relevantes a la hora del análisis y la interpretación.

Otros puntos a tener en cuenta:

-Antes que nada, es necesario ser conscientes que no hay criterios universales o únicos para hacer una buena pauta. Una buena entrevista no se define solamente con una "correcta" pauta.

-Siempre la calidad de una entrevista se ve a posteriori y no a priori: al momento de escucharla, sobre todo por la calidad y/o cantidad de información que se pueda extraer de ella.

-En gran medida, el éxito de una entrevista depende más de dotes sociales, que no se aprenden en los manuales y algunos de esos dotes son los mismos que usamos en una charla común. Estos se perfeccionan en la práctica. En consonancia con lo anterior, es recomendable preguntar tal

cual uno preguntaría en una charla común, tomando los recaudos necesarios que impone una entrevista.

-El objetivo es que el entrevistado se explaye y que se cree un buen clima de conversación y cada uno lo puede hacer de forma diferente, sin ser mejor una u otra forma. El criterio en este sentido es muy amplio. Pero también hay criterios indispensables: el respeto por el otro, mantener la mirada, mostrarse interesado por lo que el otro dice, no repreguntar algo que el entrevistado ya dijo, apagar el celular, no interrumpir a la persona, no discutir.

-Así como hay que dejar que el entrevistado se exprese libremente también hay que saber que el entrevistador dirige la charla, por lo tanto, se necesita que el entrevistado se exprese libremente dentro de los temas y preguntas que el entrevistador va indicando.

-Por último, en pro de mejorar la técnica de la entrevista se pueden ensayar algunas tareas. Un buen ejercicio en este sentido es pensar al finalizar una entrevista lo que se hizo bien y lo que se hizo mal. Qué cosas cambiar, qué cosas mantener, etc.

Nunca se avanza por la mera repetición de entrevistas, es decir, por la experiencia en sí. Se debe asumir actitud reflexiva y crítica como entrevistador, es necesario pensar lo que se hace cada vez que se efectúa una entrevista. Otra tarea que contribuye es compartir la experiencia con otros entrevistadores. Por ejemplo, con la de dupla alfabetizadora.

3.4.2. Entrevista Grupal: entrevista participativa

La entrevista grupal es una técnica muy utilizada, sin embargo, existe poca bibliografía y escasa sistematización sobre la misma. De las diferentes modalidades reconocidas (Pando y Villaseñor, 1996), aquí presentamos dos: la entrevista participativa y el grupo focal. La primera se desarrolla en este punto, la segunda en el siguiente.

La entrevista participativa se origina y evoluciona como elemento inherente e inseparable de la investigación participativa. El entrevistador, en este contexto, interviene dentro del grupo como un miembro más, opinando, preguntando y conversando de manera libre y abierta, con la intención de identificarse plenamente. Se interesa por el aspecto textual de lo que se dice y observa, pero también por la representación social o simbólica-cultural, dentro de un proceso social donde la historia, el presente y el futuro son importantes. En la entrevista participativa se debe buscar la intervención activa de la comunidad como sujetos y no como objeto, con base en el propio saber popular y estableciendo una relación dinámica y dialéctica entre teoría y práctica.

El proceso de inserción, para el entrevistador, es una etapa previa y obligada para efectuar este tipo de entrevistas, que establece contacto con la comunidad e identificarse con ella, y el conocimiento general de la problemática y la documentación mínima sobre el tema. La entrevista se efectúa mediante el apoyo de una guía abierta y amplia que puede irse adecuando. Por lo regular, se requieren múltiples sesiones de entrevista y trabajo que, según los objetivos y la dinámica, pueden prolongarse según sea necesario. En los procesos participativos la socialización de la información desempeña un papel importante, ya que es la rectora de las acciones, además de que constituye un elemento de poder que requiere ser compartido.

En estas entrevistas, la participación de la población no es un medio para coleccionar información, sino un fin en sí mismo, capaz de generar transformaciones mediante la acción. (Pando y Villaseñor, 1996: 237)

3.4.3. Entrevista Grupal: Grupo focal

El grupo focal consiste en una conversación sobre un tema específico que es conocido y tratado en común para indagar la percepción construida colectivamente (Morgan 1990; Haro y Denman 1994; Krueger, 1994); es decir, no se trabaja con perspectivas individuales juntas en un grupo, sino con un grupo como unidad dentro de una colectividad. El interés se centra en la información que fluye durante la entrevista o sobre la historia del grupo: antecedentes grupales en el tema y en lo que se relaciona con él y la manera de percibirlo. Se busca conocer lo que se dice, el texto, y su contexto: actitudes, opiniones, acuerdos y discrepancias, así como la manera que se tiene de representar socialmente el tema en cuestión (Morgan, 1990). El eje central de indagación es el lenguaje verbal y corporal.

Los grupos focales pueden emplearse como recurso técnico único o en combinación con otras técnicas de investigación y, según el objeto y el objetivo del estudio, constituir uno o varios grupos en una o más sesiones de trabajo. El espacio de diálogo construido en cada sesión permite hacer fluir información que no solamente profundiza en los temas, sino que genera y amplía el bagaje informativo mediante el efecto sinérgico y la interrelación del grupo.

Sus espacios de aplicación son muy variados. Pueden originarse por diferentes motivos; entre otros, mencionaremos la exploración de un tema o campo novedoso, la generación de hipótesis, evaluación de resultados de estudios, valoración o interpretación de estudios piloto; asimismo, recabar y dar a conocer información, obtener la opinión de la población en estudio sobre los resultados de una investigación, someter a prueba un instrumento, construir cédulas y cuestionarios de entrevista, determinar un universo vocabular para ser utilizado posteriormente en indagación o en programas de intervención.

La utilización de grupos focales requiere el dominio de diferentes técnicas que suelen emplearse en la investigación cuantitativa -como la entrevista abierta, grupal y a profundidad y la observación participante-, y capacidad en la conducción de grupos y como moderador en las discusiones. Igual que en cualquier otra técnica de investigación, precisa, por parte del investigador, honestidad, respeto a las formas culturales del grupo, claridad en la postura ideológico-política y en los objetivos, habilidades técnicas y conocimiento teórico y metodológico. Por parte de los entrevistados, se requieren experiencia y conocimiento del tema y disposición para colaborar. El entrevistador debe ubicar su papel como moderador guía de la participación grupal interviniendo en el grupo desde una distancia flexible.

La selección de los participantes puede efectuarse por medio de diferentes mecanismos, tales como el muestreo aleatorio simple de una población de referencia, la selección a conveniencia de casos tipo o informantes clave, la convocatoria abierta y autoselección voluntaria, o la convocatoria mediante trabajo comunitario en asamblea, sea con selección por votación o autoselección voluntaria. Todos los participantes deben compartir algunas características y conocer el tema. Pueden o no conocerse entre sí, dependiendo del objetivo y de la postura metodológica de la cual se parta. Respecto al tamaño del grupo, se recomienda que esté integrado por entre 6 y 10 personas, ya que si es más pequeño la información es pobre y no se genera interacción, y si es muy grande, el manejo es difícil. (Pando y Villaseñor, 1996: 228-230)

4. Bibliografía y webgrafía

4.1 Bibliografía de consulta

Aldunate, E. y Córdoba, J. (2011). *Formulación de programas con la metodología del marco lógico*. ILPES/CEPAL. Serie Manuales N°68. Santiago de Chile. (páginas 35 a 51).

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5507/1/S1100211_es.pdf

Arocena, J. y Marsiglia, J. (2017). *La escena territorial del desarrollo. Actores, relatos y políticas*. Taurus. ClaeH.

Batthiany, K. Cabrera, M. (2011) Metodología de la investigación en Ciencias Sociales Apuntes para un curso inicial. Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR)

Barato, J. N. (2005). *Formación profesional ¿Saberes del ocio o saberes del trabajo?*

Bertoni, R., Castelnovo, C., Cuello, A., y otros. (2011) *¿Qué es el desarrollo? ¿Cómo se produce? ¿Qué se puede hacer para promoverlo? Construcción y análisis de problemas del desarrollo*. Montevideo. UR. UCUR: CSE.

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/7617/1/Que%20es%20el%20desarrollo%20como%20se%20produce.pdf>

Da Luz, L. Coordinadora et al. (2015). *Caja de Herramientas. Material de apoyo para el desarrollo de la Alfabetización Laboral en el contexto de la Universidad del Trabajo del Uruguay*. CETP-UTU.

Massera, E. (2005). *La enseñanza como proceso de investigación y extensión. Una experiencia universitaria innovadora* en El proceso de enseñanza como proceso de investigación y extensión. Departamento de Sociología. Udelar. Montevideo.

Noboa, A. y Robaina, N. (2015). *Conocer lo Social II. Estrategias y técnicas de construcción y análisis de los datos cualitativos*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.

Ortegón, E., Pacheco, J.F. y Roura, H. (2005). *Metodología general de identificación, preparación y evaluación de proyectos de inversión pública*. ILPES/CEPAL. Serie Manuales N° 39. Santiago de Chile.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5608/S056394_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pando, M. y Villaseñor, M. (1996). *Modalidades de entrevista grupal en la investigación social*. En I. Szasz y S. Lerner (Eds.), *Para comprender la subjetividad. Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad* (pp. 225-242). México: El Colegio de México.

Rodriguez Miranda, A (Coordinador). (2014). *Mapeo de capacidades territoriales y desarrollo productivo. Oportunidades de intervención para el desarrollo local con inclusión*. MIEM.

https://www.miem.gub.uy/sites/default/files/mapeo_de_capacidades_territoriales.pdf

4.2 Información de interés (webgrafía)

Biblioteca digital de la producción de la Udelar:

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/>

Grupos del Consejo de salarios del MTSS:

<https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-desalarios>

<https://psico.edu.uy/extension/que-es-la-extension> (consultada el 29.10.2018)

<http://cienciassociales.edu.uy/extension/que-es-la-extension-universitaria/> (consultada el 29.10.2018)

<http://cienciassociales.edu.uy/extension/que-es-la-extension-universitaria/> (consultada el

29.10.2018)

http://jornadas.cienciassociales.edu.uy/wpcontent/uploads/2016/10/Eje_Educacion_AlbaEguillor_y_LeonardoZabala.pdf (p. 5, consultado el 30.10.2018)

<http://www.universidad.edu.uy/renderPage/index/pageld/89> (consultada el 29 de octubre de 2018)

<https://saludcomunitaria.wordpress.com/2015/07/07/que-es-la-investigacion-participativabasada-en-la-comunidad-i/> (consultada el 30 de octubre de 2018)

https://www.utu.edu.uy/utu/inicio/2018/setiembre/celebracion-del-10-aniversario-de-launidad-de-alfabetizacion-laboral-noticia_2018-09-17.pdf (consultada el 22 de febrero de

2019)

Informes sectoriales del Observatorio Educación y Trabajo de CETP-UTU:

<https://planeamientoeducativo.utu.edu.uy/informes-sectoriales>

Sitio web del CETP-UTU: www.utu.edu.uy

Sitio web del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT:

<http://www.cuestaduarte.org.uy/>

Sitio web del Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.gub.uy/>

Sitio web del Censo 2011 Instituto Nacional de Estadística:

<http://www.ine.gub.uy/censos-2011>