

JÓVENES
CONSTRUYENDO EL
FUTURO

TALLER “YO SÍ ME QUEDO”



BIENVENIDOS

Les damos una calurosa bienvenida al taller
“Yo sí me quedo”
para tutores del programa JCF



“He aquí mi secreto, que no puede ser más simple:
sólo con el corazón se pueden ver bien; lo esencial es
invisible para los ojos.”



Comprender el perfil del tutor, las características y los aspectos normativos y administrativos del programa Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF) y las habilidades blandas necesarias para llevar a cabo la acción tutorial de forma adecuada.



CONTENIDOS A BORDAR:

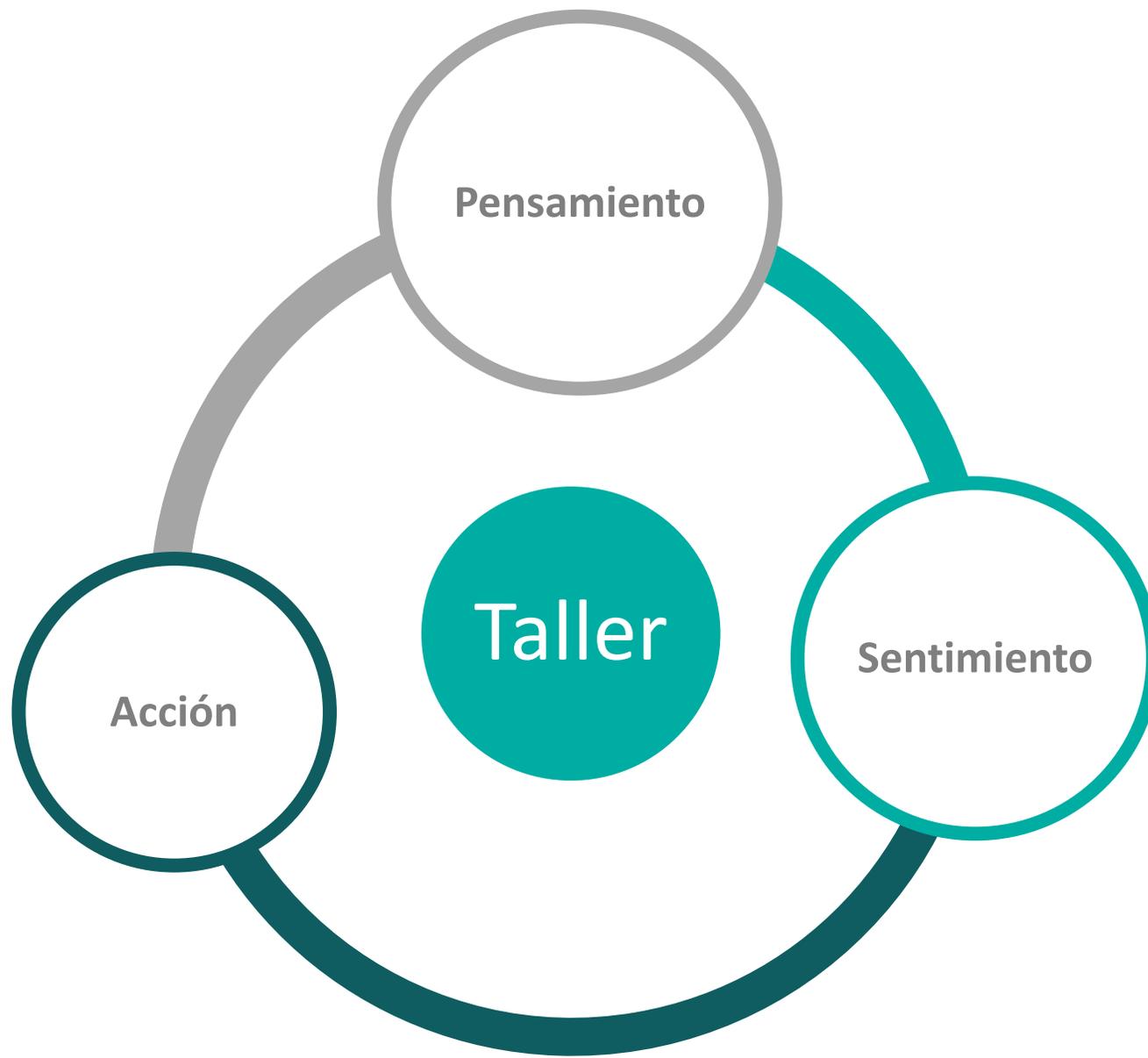
1. La situación de los jóvenes en México y el proyecto Jóvenes Construyendo el Futuro
2. Las empresas en México y su participación en el programa JCF
3. Actores y procesos del programa: ¿cómo participo?
4. Las tres etapas o momentos del programa: ¿a qué me comprometo?
5. El papel del tutor en el proceso y lo que se espera de él
6. Plan de capacitación extendido: ¿cómo puedo planear la capacitación?
7. El seguimiento y la evaluación del desempeño
8. La comunicación efectiva entre tutor y becario
9. Detectar, prevenir y solucionar conflictos durante el proceso tutorial
10. La empatía en la acción tutorial
11. La motivación como factor clave para evitar el abandono

AMBIENTE DE APRENDIZAJE

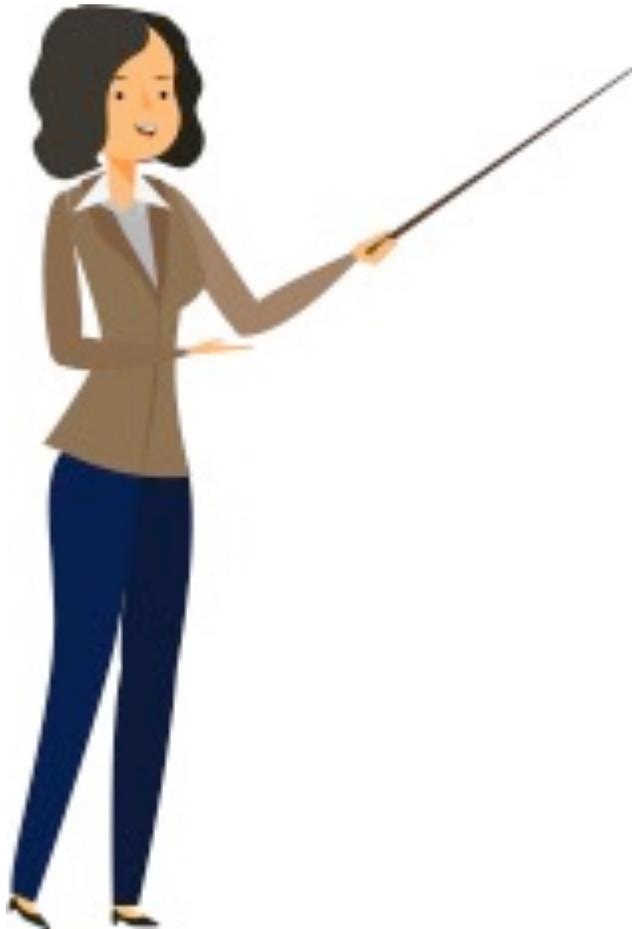


¿Cuál es la diferencia entre un curso y un taller?
¡El día de hoy viviremos un taller!

¿QUÉ ES UN TALLER?



NORMAS DE CONVIVENCIA



Participación
activa



Trabajo
colaborativo



Asistencia y
puntualidad



Celular en
silencio



Dejar el espacio
mejor de como lo
encontramos



“

¡Es tiempo de presentarnos de forma grupal! Lo haremos mediante la técnica “la vecindad”.

PRESENTACIÓN GRUPAL

Técnica “la vecindad”

- Caminarán por el espacio.
- Al escuchar la palabra “diálogo”, se juntarán en binas, se presentarán, compartirán alguna información personal y dirán cuál es su expectativa del taller.
- Al oír la palabra “caminar”, se desplazarán de nuevo por el espacio y, cuando vuelvan a escuchar “diálogo”, buscarán a otra persona para compartir.
- Al final se expondrán los resultados de las presentaciones.

EL ABECEDARIO

A	B	C	D	E	F	G	H	I
i	d	i	d	a	d	i	a	i
J	K	L	M	N	Ñ	O	P	Q
a	d	d	a	i	a	i	i	d
R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
a	a	d	i	a	d	d	i	i

¿CUÁL ES EL PAPÉL DE LOS JÓVENES EN LA SOCIEDAD?



Todos los mayores han sido primero niños
(pero pocos lo recuerdan)



COMPLETE LOS SIGUIENTES ENUNCIADOS

Vivo en un mundo en que los jóvenes _____

Algo que no entiendo de ellos es _____

Los jóvenes están hartos de _____

Un consejo que les doy es que _____

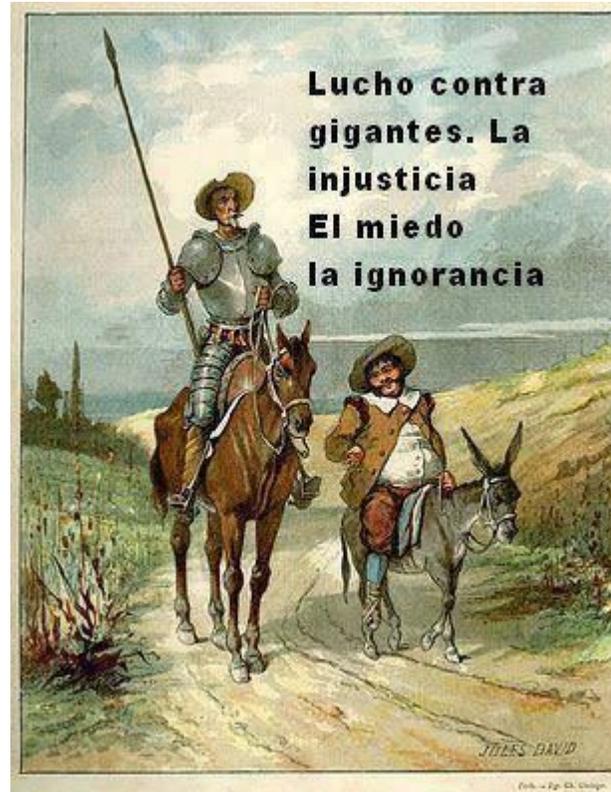
Los jóvenes con los que me encuentro son _____

Si les compusiera una canción, hablaría de _____

COMPARTAMOS LAS RESPUESTAS

¿Qué tienen en común las respuestas?

¿Qué idea tenemos de los jóvenes?



REVISEMOS EN QUÉ CONSISTE EL PROGRAMA “JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO”



¿Qué es el programa
**“JÓVENES CONSTRUYENDO EL
FUTURO”?**

La situación de los jóvenes en México y el proyecto “Jóvenes Construyendo el Futuro”.

- Bono demográfico:
- jóvenes en edad de trabajar > población dependiente = mayor potencial productivo
- Jóvenes entre 18 y 29 años: escasa formación laboral e integración al trabajo formal
- Jóvenes que no trabajan, estudian o reciben capacitación: 22% (OCDE = 15%)
- Casi nueve de cada diez está en condición de pobreza

Programa
“JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO”

Modelo de corresponsabilidad social entre los sectores público, privado y social para ofrecer a los jóvenes un espacio, apoyos y actividades estructuradas para desarrollar o fortalecer hábitos de trabajo y competencias técnicas que promuevan su inclusión social e incrementen sus posibilidades de empleabilidad a futuro

2,300,000 jóvenes entre 18 y 29 años

Programa
“JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO”

Objetivos

- I. Integrar a jóvenes en actividades de **capacitación en el trabajo** y, así, dotarlos de habilidades para una vida mejor.
- II. Alejar a los jóvenes del **desempleo** y del camino de **conductas antisociales**.
- III. Acelerar la **preparación de una reserva de jóvenes** para las actividades productivas, en previsión de un mayor crecimiento económico en el futuro próximo.
- IV. Incluir al sector privado en las **actividades de responsabilidad social** para el desarrollo productivo de los jóvenes.

BENEFICIOS

Jóvenes

- **Capacitación en condiciones reales de trabajo**
- **Beca por un monto de \$3,600 mensuales**
- **Seguro médico por medio del IMSS**
- **Constancia de capacitación**

Centros de Trabajo	Empresas	Tutores	Sociedad	Gobierno
Podrán desarrollar programas específicos de capacitación para el trabajo; y así formar y seleccionar a los trabajadores ideales para su empresa u organización	Podrán incrementar su productividad con jóvenes mejor capacitados para el trabajo y mejor preparados académicamente	Mejorarán en la preparación y la conducción de procesos de formación y capacitación para los becarios y el personal de su empresa u organización	Podrá tener una mejor calidad de vida mediante la ocupación de la población juvenil y la consecuente disminución de conductas antisociales	Dará cumplimiento a sus propósitos de brindar mayor bienestar a la población e impulsar la formación y la educación de los jóvenes

Las empresas en México y su participación en el programa JCF

- Motores de desarrollo económico y social
- Generadoras de empleo
- Total del programa: 2.3 millones de jóvenes
 - 70% (1.6 millones) en sector privado
 - 20% (460 mil) en entidades gubernamentales
 - 10% (230 mil) en organizaciones de la sociedad civil
- Agrupadas en organismos, cámaras, asociaciones y consejos empresariales generan representatividad y sinergia
- Responsabilidad y compromiso social

Beneficios de una estrategia de responsabilidad social

- Contribución al desarrollo de la comunidad y el bienestar de la población
- Difusión y posicionamiento ante la comunidad
- Mejora de las relaciones con autoridades y ciudadanos
- Aumento en la capacidad de recibir apoyos financieros mediante su reconocimiento como empresa socialmente responsable
- Mejora de su imagen corporativa y reputación entre competidores
- Mayor formación del equipo de trabajo de la empresa

**Reconocimiento de la STPS como EMPRESAS CON
COMPROMISO SOCIAL**

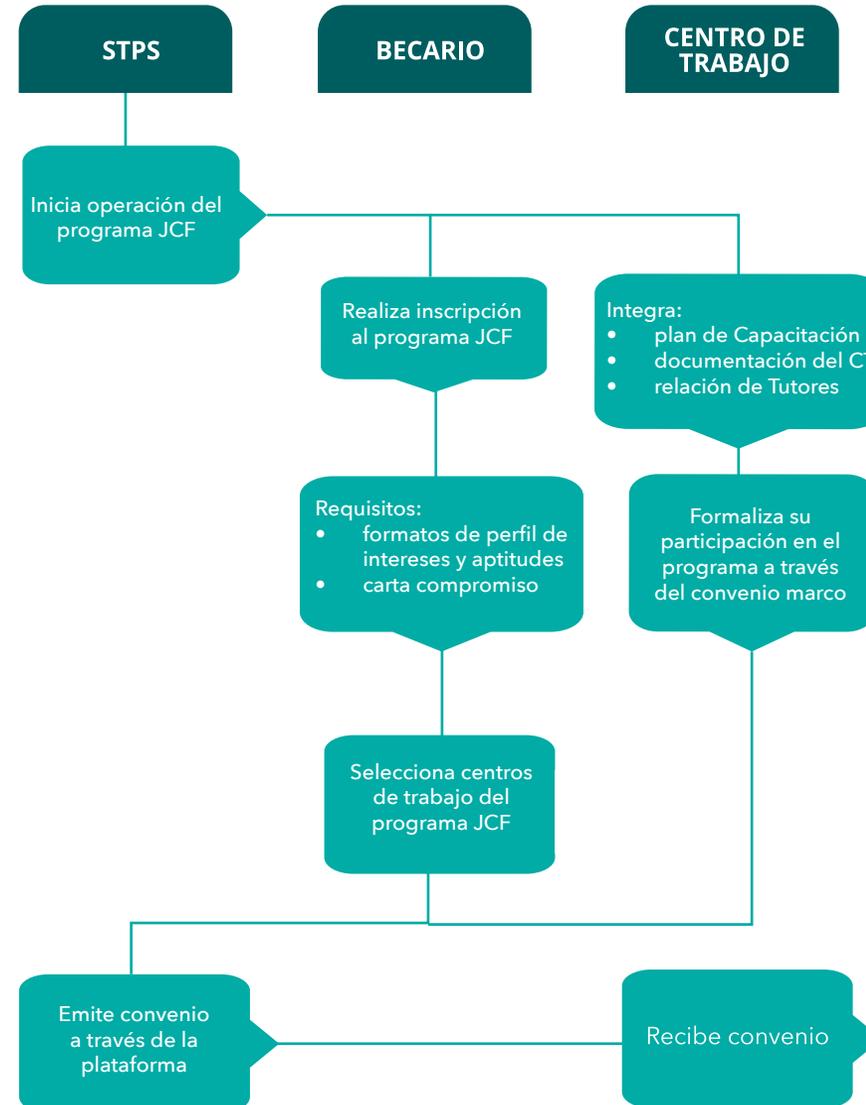
Los actores y procesos del programa.

¿Cómo participo?

Becario	Centro de trabajo (CT)	Tutores del CT	STPS
Joven de entre 18 y 29 años, dispuesto y comprometido con recibir capacitación para el trabajo en una empresa, organismo o institución.	<p>Empresa, persona física, organización social o institución pública que se compromete a capacitar y formar a jóvenes beneficiarios del programa.</p> <p>Dentro del centro de trabajo una figura clave es el responsable del centro, que tendrá la tarea de coordinar la implementación del programa al interior del CT.</p>	Responsable designado en el centro de trabajo para capacitar a los jóvenes con el fin de que desarrollen habilidades técnicas y socioemocionales que contribuyan a su inclusión social y laboral.	Institución que opera el programa, registra centros de trabajo y becarios, otorga becas y valida las certificaciones de los jóvenes.

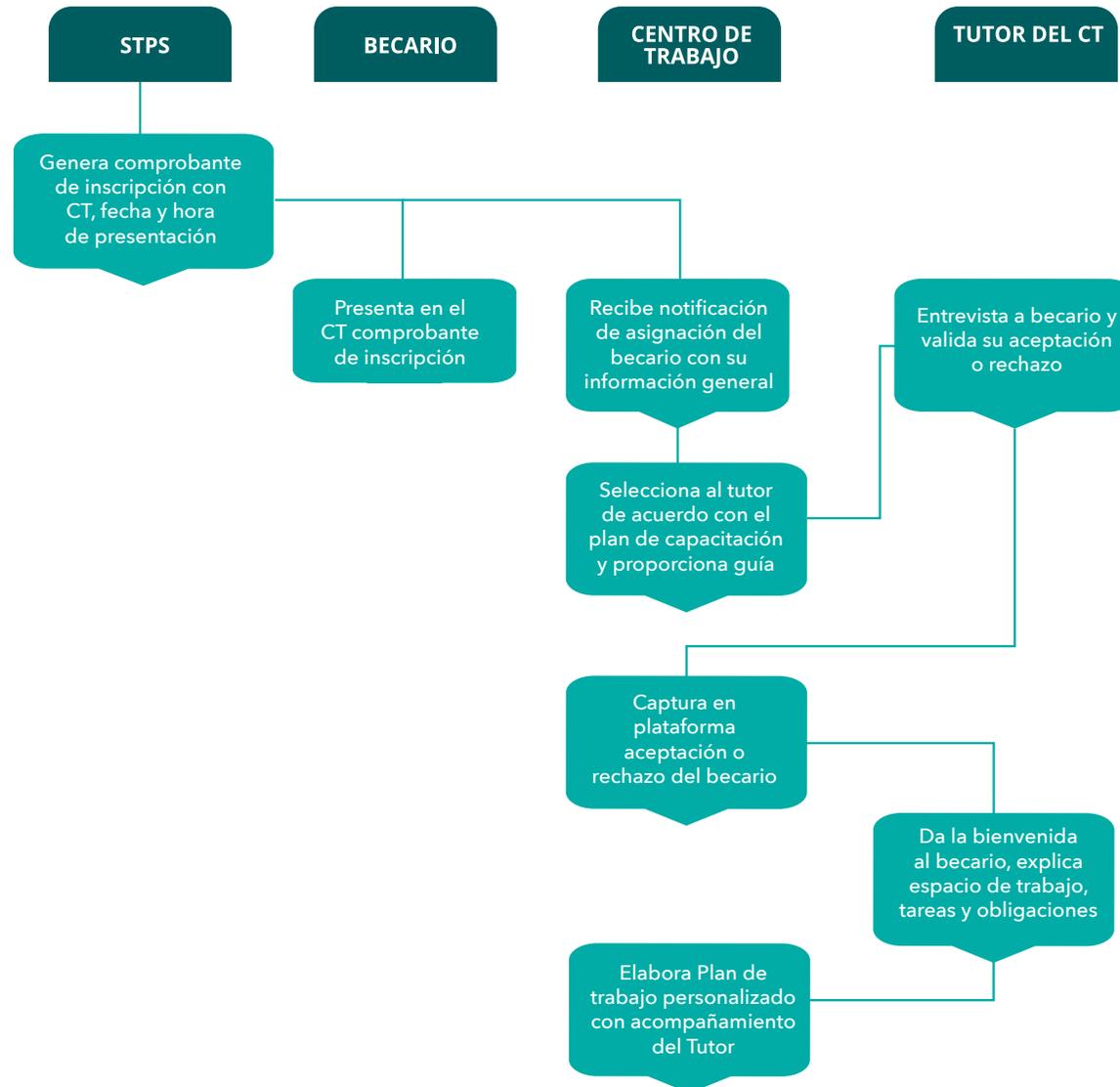
Diagramas de puntos relevantes

1. Registro, inscripción y formalización



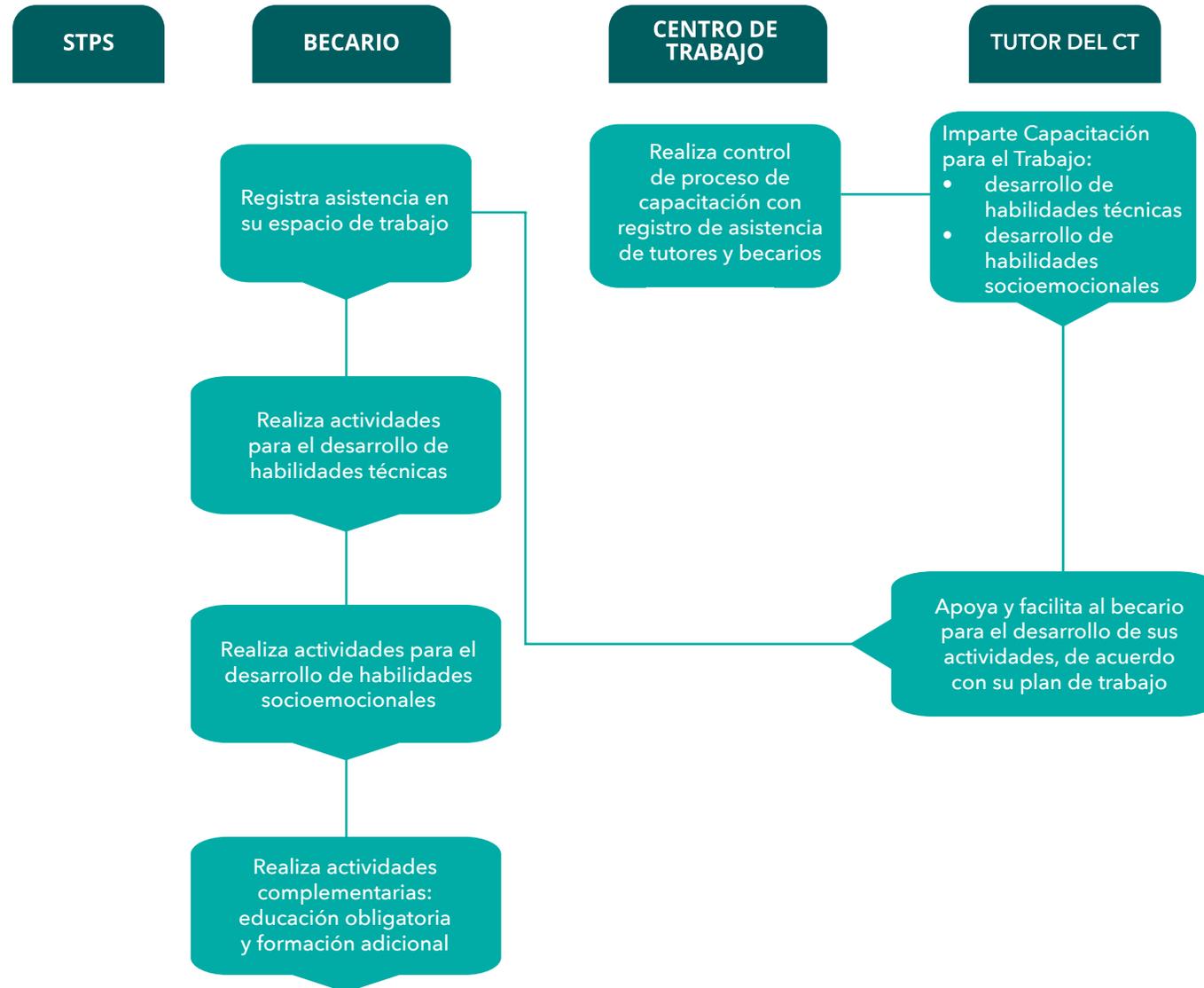
Diagramas de puntos relevantes

2. Inicio de la capacitación



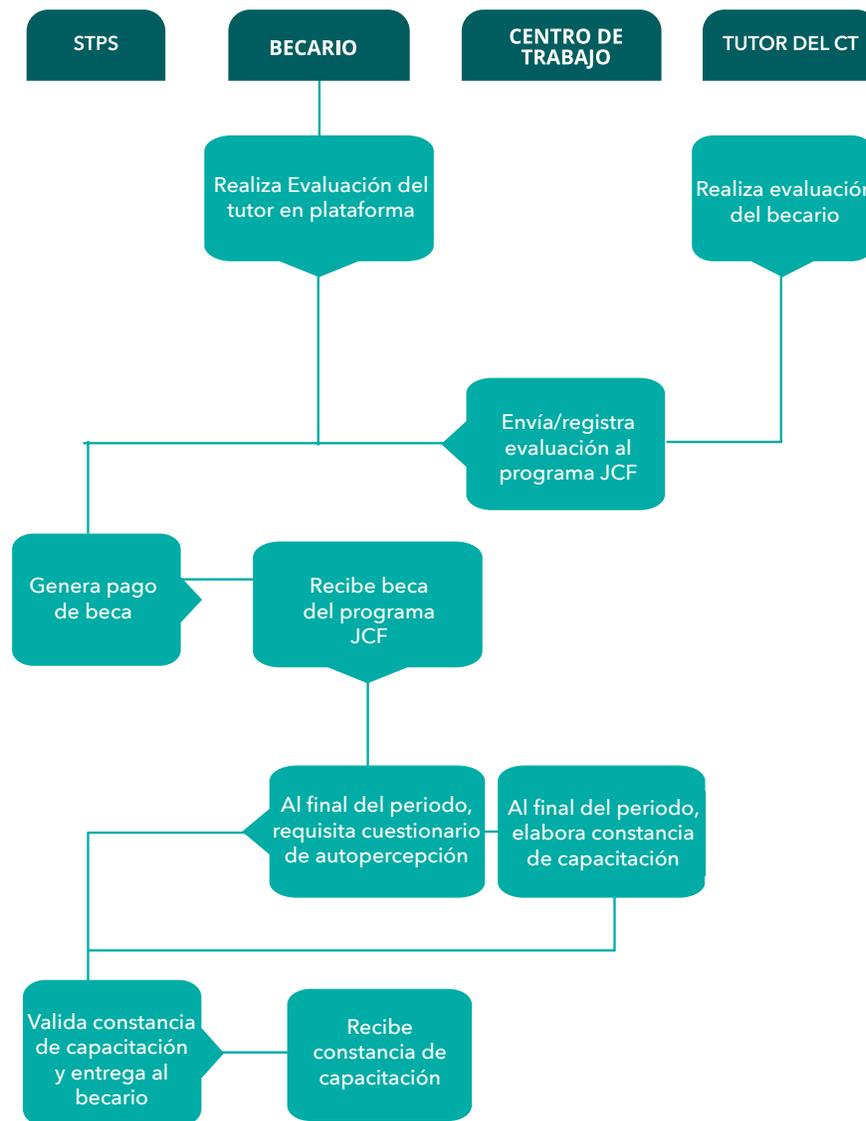
Diagramas de puntos relevantes

3. Capacitación y formación



Diagramas de puntos relevantes

4. Evaluación, beca y certificación



Las 3 etapas o momentos del programa. ¿A qué me comprometo?

Antes de recibir al becario: preparación

- Apoyar al responsable de centro de trabajo en la elaboración de programas de capacitación

Durante la capacitación en la empresa: tutoría y acompañamiento

- Seguimiento y monitoreo
- Infraestructura, material y equipo
- Ambiente laboral
- Seguridad
- Supervisión y evaluación

Para finalizar: el reconocimiento y la certificación

- Constancia de capacitación
 - Constancia de capacitación
 - Constancia de capacitación personalizada
 - Constancias o certificaciones adicionales



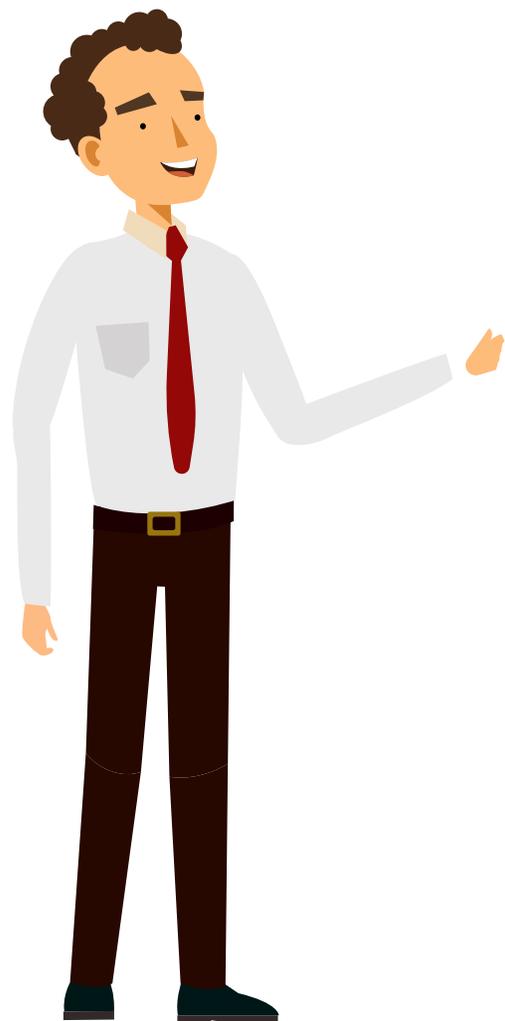
En una sola palabra,
indica cual es el papel
del tutor en el
programa JCF.



EL PAPEL DEL TUTOR EN EL PROCESO Y LO QUE SE ESPERA DE ÉL



En equipos analizaremos
la importancia de
cumplir con las tareas que
se indican en la lectura.

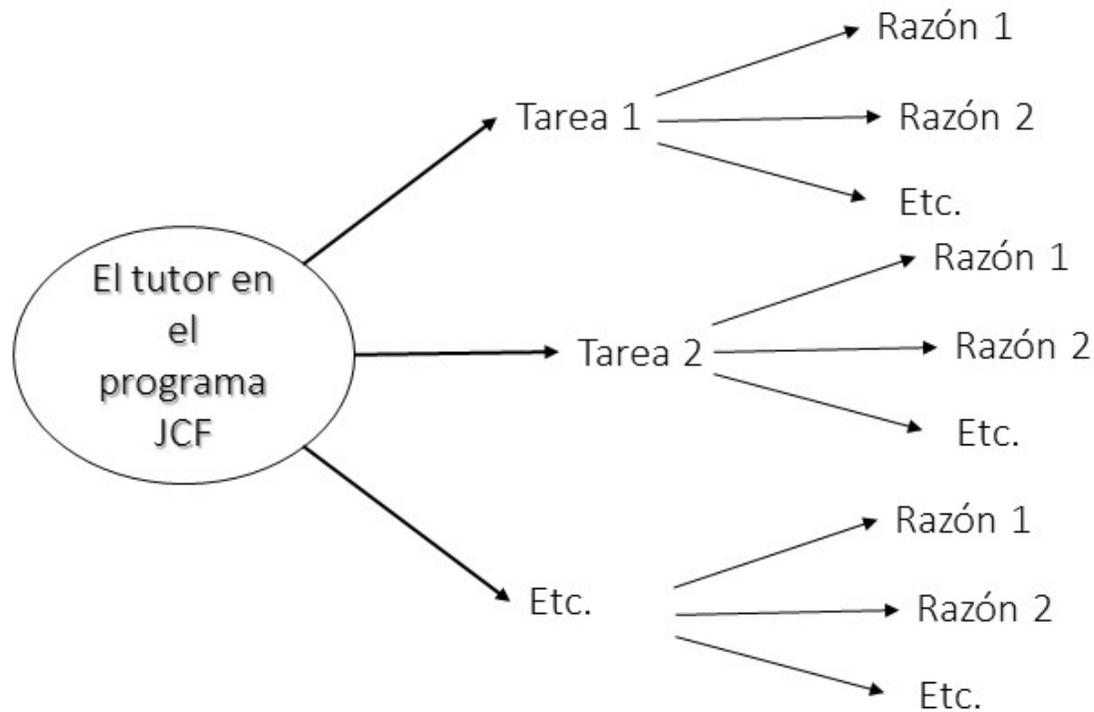


¡Leamos en voz alta, de forma grupal, el apartado

“El papel del tutor”

que se encuentra en el material!

Identifiquemos las ideas clave.



Cada equipo realizará un “diagrama del porqué”,

que consiste en encontrar las razones por las cuales son importantes las labores asignadas en el programa. Luego se expondrán los resultados.





Cadena de movimientos

Cada participante propondrá un movimiento; se repite cada uno



LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO, ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



El propósito principal del PCR es dar a los futuros becarios información general acerca de las actividades que realizarían en el CT y las habilidades que podrían desarrollar, por lo que éste es sólo el primer paso. Posteriormente, **el tutor debe establecer los detalles de la capacitación en un “plan de capacitación extendido” (PCE).**



Uno de los requisitos que debe cumplir el centro de trabajo para registrarse en el programa JCF consiste en elaborar un **“plan de capacitación inicial o de registro” (PCR)**. En él se debe describir de manera sucinta la ocupación o el espacio de trabajo en que se capacitará al becario, las actividades que realizará y las habilidades que podrá desarrollar mediante esta capacitación.



El PCE debe plantear y organizar de manera específica el contenido de la capacitación, las estrategias didácticas, los mecanismos de evaluación y la organización de las actividades en el tiempo. Aunque en el PCE se puede ajustar y enriquecer lo que se estableció en el PCR, es indispensable conservar los aspectos esenciales de la capacitación que ofreció el centro de trabajo durante el proceso de registro.



El plan de trabajo personalizado (PTP) es un documento que describe las actividades que deberá realizar el becario cada día para cumplir, por una parte, con los objetivos que plantea el PCE y, por otra, con objetivos personales relacionados con la capacitación. Éstos pueden ser, por ejemplo, desarrollar habilidades socioemocionales, concluir algún nivel educativo u obtener alguna certificación adicional.

Para hacer este plan, el becario deberá trabajar de manera conjunta con el tutor.

Y ¿CÓMO LO DISEÑO?

Recuerda que la capacitación pretende transmitir:

Hábitos de trabajo básicos: conductas regulares indispensables para un desempeño laboral correcto.

Recuerda que la capacitación pretende:

Competencias técnicas: habilidades, actitudes y conocimientos teóricos o prácticos especializados que se requieren para desempeñar funciones o tareas específicas.

Competencias socioemocionales: habilidades, actitudes, conocimientos y valores que permiten autogestionar los estados de ánimo, establecer relaciones fructíferas con otros, resolver problemas o dar una respuesta pertinente a una situación nueva o específica.



Formemos equipos de trabajo;
después, cada equipo **diseñará** un plan de
trabajo personalizado y **expondrá** los
resultados.

CÓDIGO PARA FORMAR EQUIPOS



1



2



3



4



5



6



DISEÑO DE CAPACITACIÓN PLAN DE TRABAJO PERSONALIZADO

Centro de trabajo que presta el servicio	Nombre de la empresa y centro de trabajo
Nombres becario tutor	Nombre de quienes elaboran el plan de trabajo personalizado (becario y tutor) Número de semana y fechas que comprende la misma Semana 1.1 al 5 de abril de 2019
Semana de aplicación	Objetivo(s) semanal(es) de la capacitación técnica según el PCE y objetivo(s) de capacitación complementario (tomar como referencia los objetivos definidos en el PCE) Conocer el proceso para la elaboración de muebles de madera que cumplan con los estándares de calidad establecidos en los procedimientos técnicos y administrativos de la
Objetivo(s) de la capacitación de la semana	ACTIVIDADES POR REALIZAR Se recomienda tener actividades al inicio de la jornada para orientar el quehacer del día y al final del mismo para evaluar los logros que se hayan obtenido. No olvide utilizar los cuatro pasos en el proceso de capacitación que se mencionan en la “Guía del tutor”.
CAPACITACIÓN TÉCNICA Describe lo que se planea hacer	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Bienvenida • 2. Dar a conocer los estándares de calidad. • 3. Dar instrucciones de elaboración • 4. Observar los procedimientos • 5. Apoyar a los trabajos en el diseño • 6. Sesión de preguntas y respuestas de lo observado • 7. Ronda de dudas y aclaraciones

Centro de trabajo que presta el servicio	Se recomienda realizar actividades de retroalimentación grupal, desarrollo socioemocional, autoevaluación, etc. Describa en qué consistirá.
	El día 4 de abril realizaremos una actividad de “proyecto de vida”, la cual consiste en establecer que metas tienen los becarios a corto, mediano y largo plazo, así como las fortalezas con las que cuentan para lograrlo. Para ello se destinarán 30 minutos.
Semana de aplicación	<p>Anote ideas para mejorar el proceso de capacitación la siguiente semana, en caso de ser necesario.</p> <p>Es necesario presentar a los becarios con el personal de la empresa para lograr procesos de comunicación efectiva y apoyo mutuo.</p>

Becario (nombre y firma)

Tutor (nombre y firma)



**¿Y CÓMO LE DOY SEGUIMIENTO Y
LO EVALÚO?**



Para quien enseña es imprescindible evaluar. **La evaluación permite saber si el becario está alcanzando los objetivos y en qué medida domina los nuevos aprendizajes.** También sirve para identificar fallas y dificultades, por lo que sin ella es difícil **corregir errores o mejorar.** La evaluación es parte integral de una buena enseñanza.



La evaluación puede realizarse antes, durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje: puede servir para diagnosticar, monitorear los avances o hacer la valoración final de cada objetivo o de la capacitación completa.



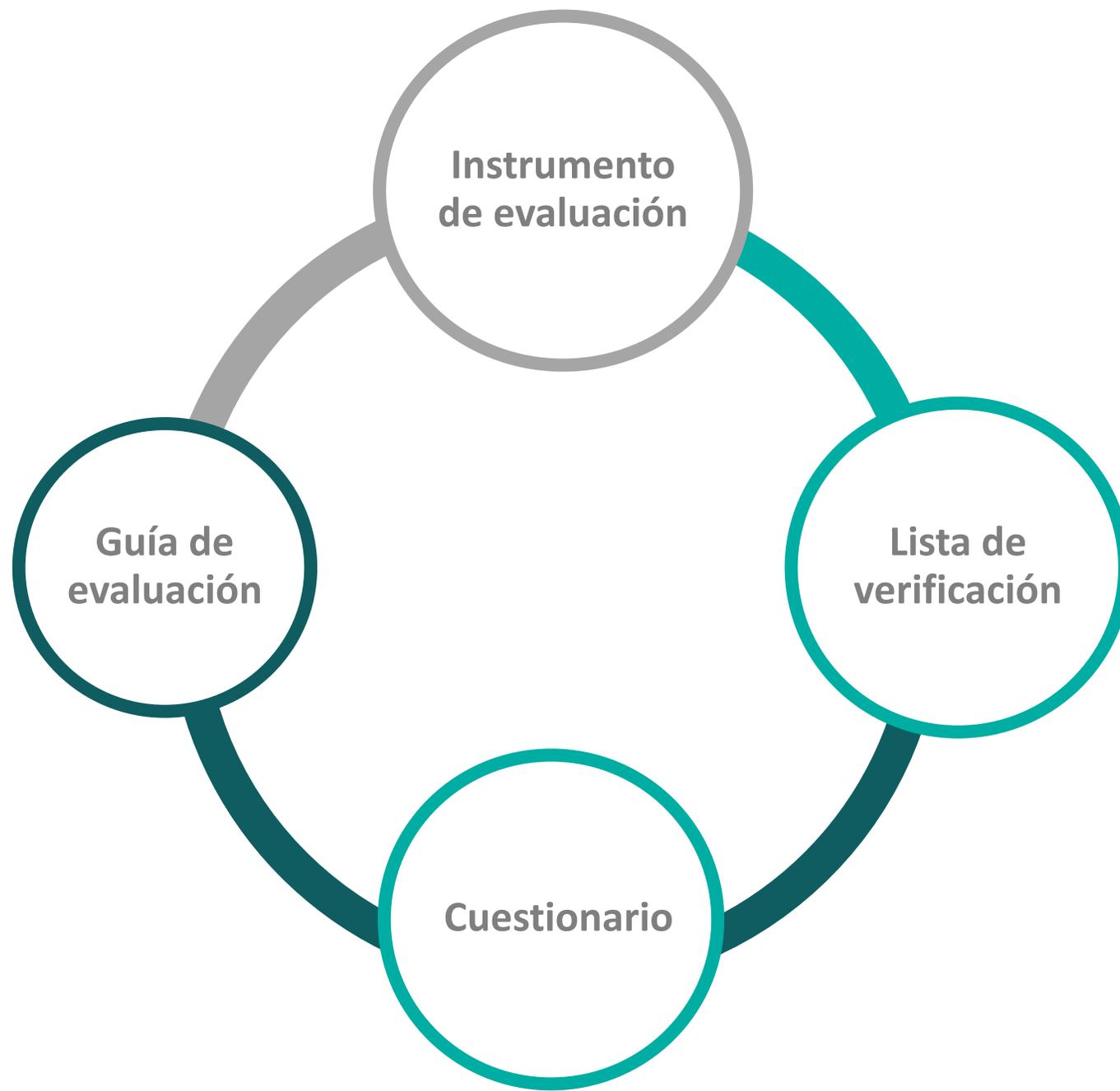
Para evaluar es necesario plantearse las siguientes preguntas:

1. ¿Qué se va a evaluar y para qué?
2. ¿Cómo y cuándo se evaluará?

Al hacerlo es indispensable mantener la congruencia entre lo que se ha enseñado y lo que se quiere evaluar.



**¿CÓMO SE REGISTRA LA
INFORMACIÓN QUE SE RECABA EN
LA EVALUACIÓN?**



INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

GUÍA DE OBSERVACIÓN			
Breve descripción del tipo de actividad a observar			
Nombre de quien realiza la observación:		Fecha de realización:	
Nombre de la persona que realiza la actividad:		Fecha de realización:	
CARACTERÍSTICAS DE LAS ACCIONES Y/O COMPORTAMIENTOS	PRESENTE		OBSERVACIONES
	SI	NO	
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN			

LISTA DE VERIFICACIÓN

Breve descripción del tipo de producto a verificar

Nombre de quien realiza la verificación:

Fecha de realización:

Nombre de la persona que elaboró el producto:

Fecha de realización:

CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD A REVISAR	PRESENTE		OBSERVACIONES
	SI	NO	

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN



Aunque vivo en otras diapositivas, vine a organizar un juego. Formen equipos de tres. Dos se toman de la mano (conejera) y el otro se coloca entre ellos (conejo). Cuando diga “conejeras”, éstas se cambian de lugar. Si digo “conejo”, éstos se cambian de conejera. Cuando diga “cazador”, todos se tienen que cambiar de lugar.

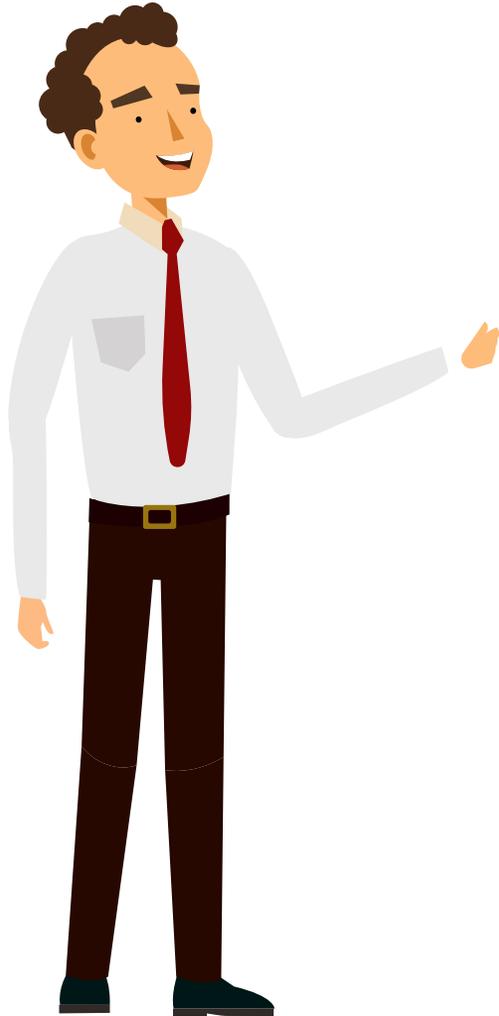


LA COMUNICACIÓN EFECTIVA ENTRE TUTOR Y BECARIO



**¡Veamos el siguiente cortometraje!
Luego reflexionaremos sobre los aprendizajes.**





¿Qué problemas se presentan en el cortometraje?

¿Qué consecuencias tienen los comportamientos del alce y el oso?

¿Cómo se soluciona el conflicto?

¿Qué aprendemos como futuros tutores?

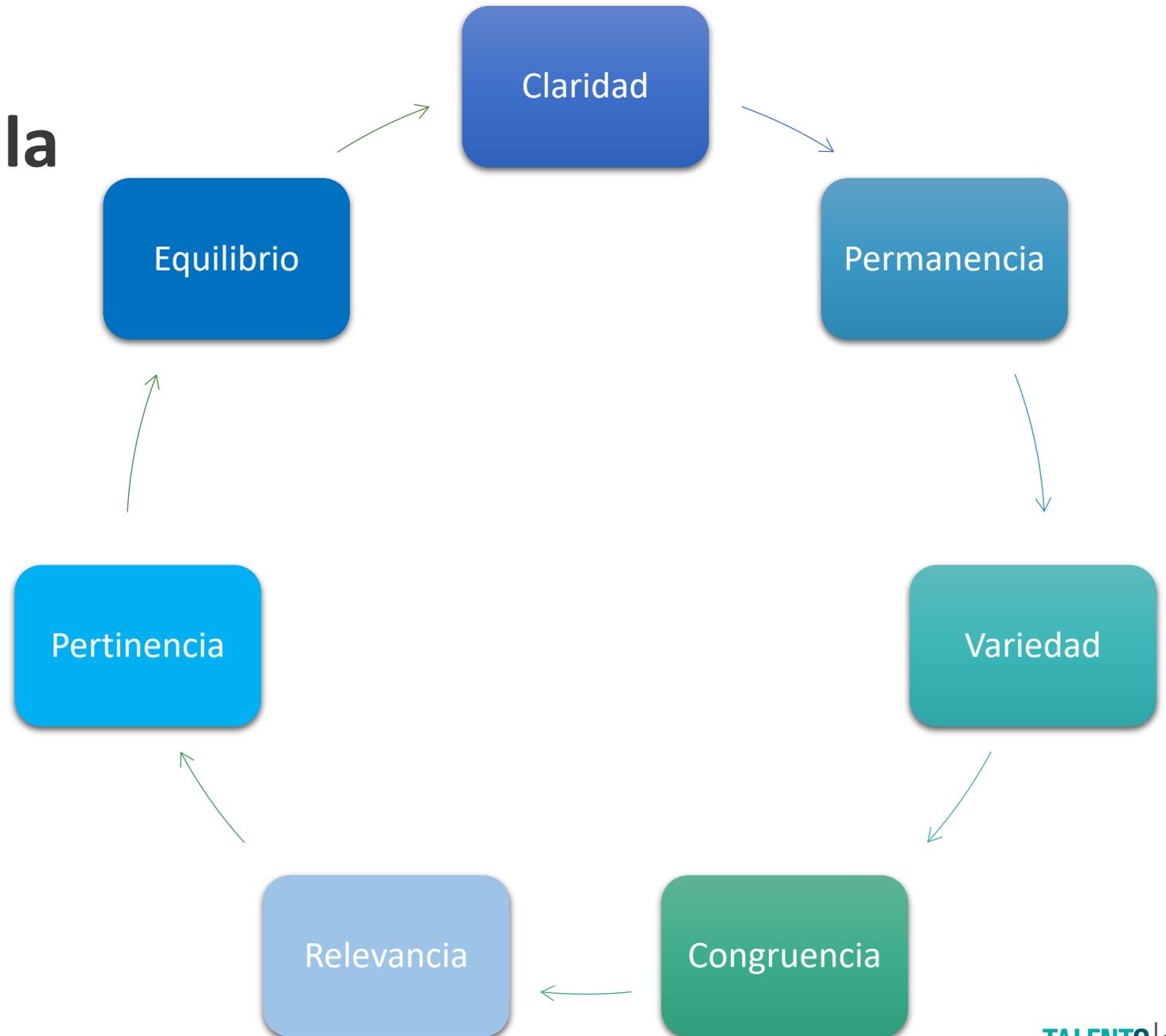


**¿Qué tan efectiva es tu
comunicación?**

COMUNICACIÓN EFECTIVA

La comunicación es el proceso de intercambio de ideas entre dos o más personas con la finalidad de entenderse.

Características de la comunicación efectiva



**Para que haya
congruencia, se necesita
comunicación efectiva.**

Entre:

- lo que pienso,
 - lo que quiero decir,
 - lo que creo decir,
 - lo que digo,
 - lo que quieres oír,
 - lo que oyes,
 - lo que crees entender,
 - lo que quieres entender y
 - lo que entiendes,
- existen 9 posibilidades
de no entendernos.**

Formas de comunicar

Pasiva



Consiste en no comunicar lo que se desea o hacerlo de manera débil, con demasiada suavidad o timidez, ocultando lo que se piensa en contenido o intensidad.

Asertiva



Consiste en transmitir y recibir los mensajes de sentimientos, creencias y opiniones de manera honesta, oportuna y respetuosa.

Agresiva



Consiste en atacar directamente a los individuos en lugar de —o además de— criticar solamente su posición, opinión o cualquier otro tipo de comunicación.

PASOS PARA UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA

1. Expresa
cómo te
sientes



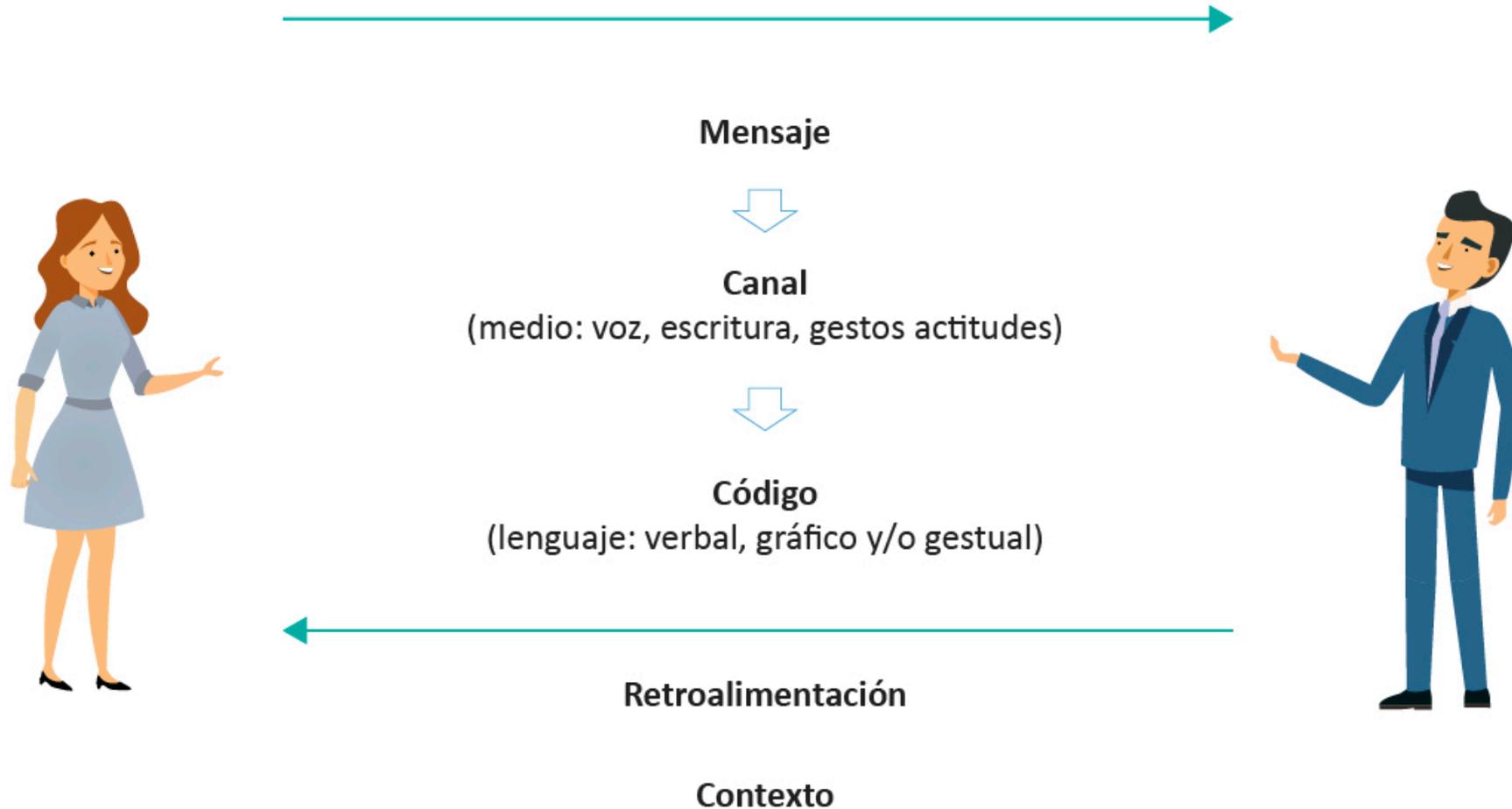
2. Manifiesta
lo que
piensas

3. Di lo que
quieres que
suceda



Sin agredir a los demás y a la vez, sin someterte a la voluntad ajena.

ESQUEMA DEL PROCESO DE COMUNICACIÓN EN LA ACCIÓN TUTORIAL



HERRAMIENTAS PARA LA COMUNICACIÓN TUTORIAL EFECTIVA

1

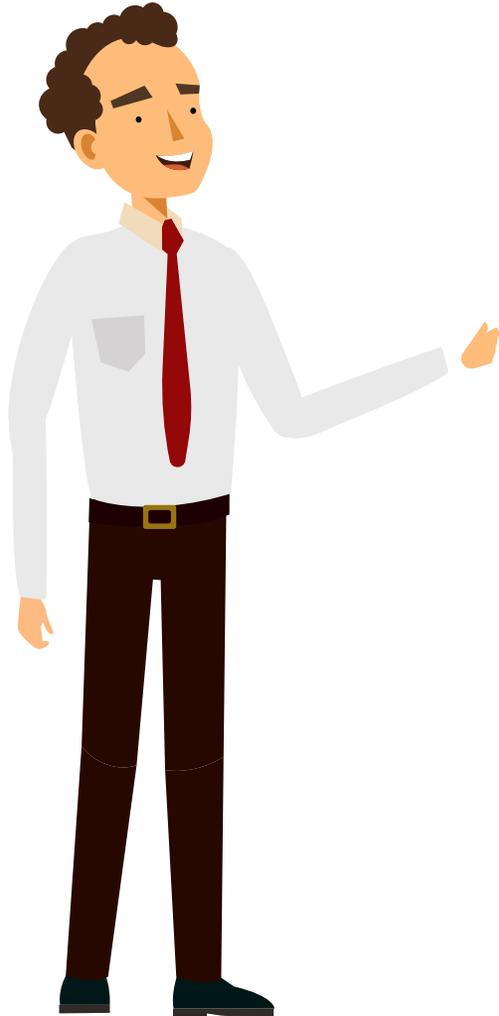
La entrevista
tutorial

2

El acompañamiento
personal

3

El manejo de
grupos y el trabajo
colaborativo



**Y tú, ¿cómo comunicas?
Contesta el siguiente
cuestionario para identificar el
tipo de comunicación que
estableces.
Tus respuestas son personales.**

v

Pregunta	Sí	Algunas veces	No
Me siento cómodo si tengo que hablar en público.			
Puedo expresar mis pensamientos a otras personas cuando estoy enojado.			
Si siento que estoy en lo correcto, lo digo, aunque no les guste a los demás.			
Si alguien cercano a mí (amigo, familiar, etc.) hace algo que no me gusta, se lo digo.			
Me resulta fácil iniciar una conversación con un extraño.			

INTERPRETACIÓN: Una vez que haya completado el cuestionario, cuente 3 puntos por cada “SÍ” que haya respondido, 2 puntos por cada “ALGUNAS VECES” y 1 punto por cada “NO”. Luego haga la suma total.

PUNTAJE

De 39 a 45 puntos

De 37 a 38 puntos

De 30 a 36 puntos

De 22 a 29 puntos

De 15 a 21 puntos

Asertividad o seguridad máxima

Asertividad sólida

Asertividad media o normal

Asertividad baja

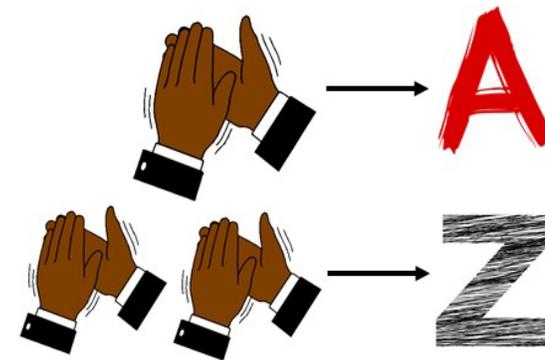
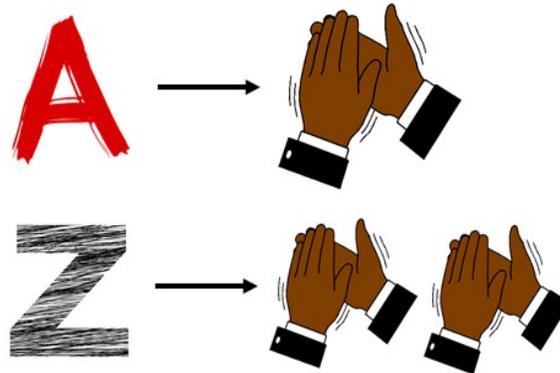
Asertividad muy baja



RECESO

¡De nuevo nos encontramos! Realicemos otro ejercicio llamado **“golpeteo de manos”**. Hay que dar una palmada de manos cuando diga la letra **“A”** y dos palmadas cuando diga la **“Z”**.

¡Empezamos!



- 
- **Detectar, prevenir y solucionar conflictos durante el proceso tutorial**
 - **La empatía en la acción tutorial**
 - **La intervención del tutor ante los problemas que se presentan en la acción tutorial**

SEMÁFORO DE SITUACIONES QUE PUEDEN GENERAR CONFLICTOS EN LA ACCIÓN TUTORIAL

Problemas de información

Problemas por decisiones incompatibles

Problemas relacionados con las expectativas

Desinterés por aprender

Problemas derivados de conductas disruptivas

Conductas antisociales

Analicemos las formas de
resolver un conflicto.





**Situación
que genera el
conflicto**

**¿Cómo
detectarlo?**

**¿Cómo
prevenirlo?**

**¿Cómo
solucionarlo?**

Formas de manejar el conflicto

Pasiva



Yo pierdo
Tú ganas

Asertiva



Yo gano
Tú ganas

Agresiva

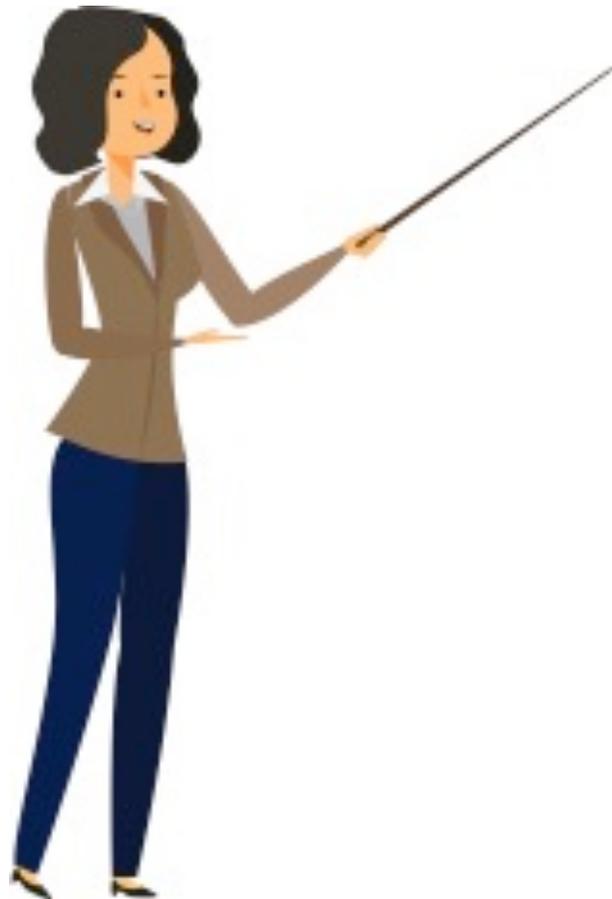


Yo gano
Tú pierdes

¿Cuál de las **fórmulas** anteriores, resuelve realmente un conflicto?



¡Es tiempo de poner en práctica lo que hemos aprendido!



Formaremos equipos; cada uno presentará un caso que podría suceder en la realidad y lo resolverá con la fórmula “yo gano, tú ganas”.

SOCIODRAMA





Recuerda que la motivación es un factor clave para evitar que el becario abandone el programa.

Reconozcamos nuestras fortalezas y debilidades para desarrollar las tareas del plan de capacitación.



Resuelve el siguiente cuestionario y luego comparte tus respuestas con el grupo.

a. Mis fortalezas

1.

2.

3.

b. Mis debilidades

1.

2.

3.

c. Valores más importantes

1.

2.

3.

d. Mis metas a futuro

1.

2.

3.

e. Lo mejor del programa JCF

1.

2.

3.

f. Lo que agregaría al programar JCF

1.

2.

3.

g. Acciones que implementaré para desempeñar el papel de tutor

1.

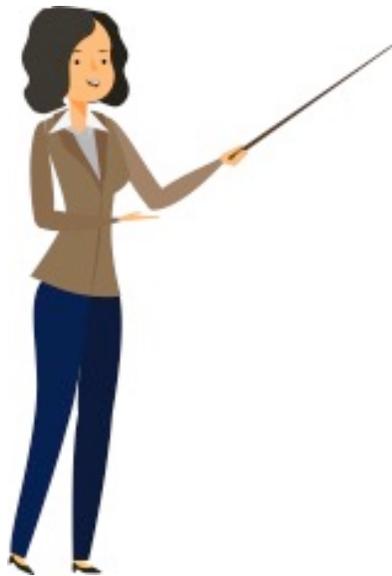
2.

3.

Evaluación del taller

”

Con la finalidad de mejorar los talleres solicitamos contesten las preguntas del cuestionario.



“

¡Su opinión es muy importante!





Las semillas son invisibles; duermen en el secreto de la tierra, hasta que un buen día una de ellas tiene la fantasía de despertarse.

El Principito[👑]

**MUCHAS
GRACIAS POR SU
ATENCIÓN**