



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD AJUSCO

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO CON TRABAJADORES  
EVENTUALES DEL VIVERO NEZAHUALCÓYOTL DE LA  
SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

KARINA VERONICA LICONA ORTIZ

ASESORA:

MTRA. MARÍA ROSALBA CANSECO AGUILAR

CIUDAD DE MÉXICO, JUNIO 2017.

## **AGRADECIMIENTOS**

A ti mamá y a ti papá por sus consejos, su ejemplo, paciencia, comprensión, confianza, pero sobre todo por su amor y apoyo incondicional.

A ti hermana y a ti Josue, por ser junto con mis padres mi motor, mi motivación para seguir adelante, mis compañeros de camino.

A usted Mtra. María Rosalba Canseco Aguilar, por sus consejos, y la compañía que me brindo, a lo largo de estos años, por enriquecer mi vida profesional con su conocimiento y experiencia.

A ustedes profesores: María Concepción Chávez Romo, Alejandro Mota González y Antonio Castillo Sandoval, por sus comentarios y recomendaciones que enriquecieron de manera importante mi trabajo.

A todos ellos... ¡Gracias!.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
---------------------------	---

### **CAPÍTULO I. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

1.1 Vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente Ciudad de México.....	9
1.2 Actividades laborales dentro del vivero .....	10
1.3 La producción de plantas .....	11
1.4 Catálogo de plantas .....	12

### **CAPÍTULO 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

2.1 Marco normativo .....	14
2.2 Vínculo entre educación y trabajo .....	16
2.3 Significado de trabajo .....	19
2.4 Concepto de capacitación.....	22
2.5 Sistema Mexicano de Capacitación .....	23
2.6 Experiencias de capacitación rural .....	25
2.6.1 Del capacitando pasivo al participante activo, sujeto de su propio aprendizaje .....	28
2.6.2 De la capacitación evento a la capacitación proceso .....	29

### **CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA DEL TRABAJO**

3.1 El análisis ocupacional .....	34
3.2 Etapas del análisis ocupacional.....	37
3.3 Métodos del análisis ocupacional.....	38
3.4 Desarrollo del análisis ocupacional.....	39

## **CAPÍTULO 4. PROPUESTA PEDAGÓGICA**

4.1Diseño del programa de capacitación para trabajadores eventuales en producción de la planta Gazania Nivea.....	45
4.2 Sesiones del taller.....	49
Sesión 1 Introducción al taller .....	49
Sesión 2 Gazania Nivea .....	53
Sesión 3 Organización del trabajo .....	56
Sesión 4 Recursos materiales .....	59
Sesión 5 condiciones de trabajo .....	61
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES DE CONSULTA.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>71</b>

## INTRODUCCIÓN

En el año 2012 tuve un primer acercamiento laboral en la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, en el área administrativa y pude observar el desarrollo de un curso de actualización dirigido a trabajadores administrativos. Dicho curso, a decir del jefe de capacitación fue elaborado por licenciados en trabajo social, administración y psicología. A partir de lo que observé puedo decir que era muy aburrido, dirigido por el instructor de manera unidireccional y con muy escasa participación de los asistentes, los trabajadores señalan que no asisten por voluntad propia más bien se les obliga, son cursos que no responden a sus necesidades e intereses laborales o personales, también por la poca empatía con los responsables de impartir la capacitación. Lo cual me da una idea de lo importante que sería mejorar la planificación de programas de capacitación desde una perspectiva participativa-democrática que considere los intereses y necesidades, de los trabajadores en contextos organizativos estructurados por instituciones que recupere los saberes, conocimientos que poseen los trabajadores desde su práctica cotidiana.

En séptimo semestre de la Licenciatura en Pedagogía los alumnos podemos realizar servicio social y al revisar las opciones que se ofertaban en la página del Centro de Atención a Estudiantes (CAE), encontré instituciones como la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales, en los que ofrecían un listado de lugares en los cuales un estudiante de Pedagogía podría participar prestando su servicio, fue ahí donde encontré que el área de capacitación y actualización del personal, requería un estudiante de pedagogía que tuviera habilidades y conocimientos acerca del currículo, epistemología y estadística además de saber utilizar la paquetería básica de office, en ese momento me surgió la inquietud por indagar más acerca de lo que podría realizar un pedagogo en el área de capacitación.

A partir de las inquietudes antes planteadas me dí a la tarea de buscar y asistir a la Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México y pude constatar que efectivamente en el área de Recursos Humanos laboran Licenciadas en Pedagogía como encargados de la capacitación de los diferentes programas tales como: cursos y talleres para la actualización del personal que labora en dicha institución. De ahí que surge mi interés por profundizar y estudiar el campo de educación y trabajo, el cual se vincula con la capacitación en y para el trabajo con personas jóvenes y adultas en ámbitos formales e informales.

Como profesionales de la educación debemos tomar en cuenta la falta de atención a problemas educativos en contextos no escolares, por lo que se abre una caja con muchas posibilidades de campo laboral para los pedagogos en el que se pueden plantear, proponer y dirigir programas que incluyan actividades de aprendizaje y comunicación con fundamentos didácticos, de investigación, diseño y desarrollo curricular y de estrategias metodológicas de enseñanza. Además de poder instrumentar programas de educación y trabajo de manera responsable para adoptar sistemas eficientes para el desempeño laboral; y que a su vez permitan una educación con los mejores métodos, acciones y actitudes para enriquecer el conocimiento de los trabajadores, es decir que sea adecuada en lo empírico, apropiada en lo práctico y en lo ético (Cervero, 2000).

Para fines de este trabajo es importante coadyuvar en la comprensión de la complejidad del trabajo que se desarrolla en el vivero “Nezahualcóyotl” que depende de la Secretaría del Medio Ambiente en la Ciudad de México, para posteriormente mediante el diseño programas de capacitación facilitar la adquisición de conocimientos, cambio de hábitos, actitudes y reafirmar valores, además de fomentar la participación en las actividades de los programas de capacitación mediante la incorporación de las políticas educativas sobre el medio ambiente.

Para poder responder a las problemáticas educativas de capacitación en y para el trabajo en los viveros ubicados en la Ciudad de México pertenecientes a la Secretaría de Medio Ambiente, es necesario como punto de partida retomar las investigaciones acerca de la educación y el trabajo para luego proponer y considerar las estrategias de diseño programáticas que permitan mejorar la calidad del trabajo que desempeñan los trabajadores eventuales en el vivero “Nezahualcóyotl”.

Por lo cual propongo diseñar un taller para trabajadores eventuales encargados en la producción de plantas, los cuales a decir del responsable de capacitación no cuentan con información suficiente para realizar el trabajo pertinente a la producción y cuidado de las plantas. De ahí que sea muy importante para mí aportar a la Secretaría del Medio Ambiente en la Ciudad de México un análisis ocupacional de la producción de la Planta *Gazania Nivea* para posteriormente sistematizar los saberes y conocimientos empíricos que poseen los trabajadores expertos en la producción de la planta antes mencionada en los viveros y que se plasmen tales conocimientos o saberes en un programa de capacitación sustantivos para los trabajadores aprendices.

### **OBJETIVO GENERAL**

Elaborar una propuesta pedagógica para trabajadores eventuales del vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente.

### **OBJETIVOS PARTICULARES**

- ❖ Elaborar el marco de referencia de educación y trabajo con personas jóvenes y adultas.
- ❖ Presentar el marco institucional de la Secretaría del Medio Ambiente y la ubicación del vivero Nezahualcóyotl.

- ❖ Conocer el proceso de producción de la planta *Gazania Nivea* mediante una metodología de análisis ocupacional para identificar las funciones que desempeñan los trabajadores eventuales.
- ❖ Recuperar los conocimientos y saberes que tienen los trabajadores sobre producción de la planta *Gazania Nivea* que se cultiva en el vivero para plasmarlos en un programa de capacitación para trabajadores eventuales a partir de un análisis ocupacional.
- ❖ Diseñar un taller dirigido a trabajadores eventuales en producción de la planta *Gazania Nivea* en el vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos:

En el primer capítulo se presenta el contexto institucional esto es a la Secretaría del Medio Ambiente y en específico del Vivero Nezahualcóyotl. Además se describen las actividades laborales del lugar y en específico de la producción de plantas.

En el segundo capítulo se reporta lo indagado acerca del campo de la educación y el trabajo, desde las políticas públicas, y el sistema de capacitación.

En el tercer capítulo se expone los fundamentos teóricos metodológicos para la realización de la propuesta pedagógica, y se desarrolla la metodología del análisis ocupacional que fundamenta la propuesta pedagógica mediante la recopilación de información obtenida, en las diferentes etapas de observación de campo realizadas paulatinamente en las visitas al vivero Nezahualcóyotl.

Por último en el cuarto capítulo presenta el diseño del taller con los materiales de apoyo que se emplearán durante el taller, los cuales se pondrán consultar en los anexos. Al final se encuentran las conclusiones y bibliografía y que respalda el trabajo.

## **CAPÍTULO I. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

Este primer capítulo aborda el contexto institucional el cual incluye la Secretaría del Medio Ambiente en la Ciudad de México. En la cual se hace referencia al Vivero Nezahualcóyotl. Se mencionan sus principales actividades que se desempeñan dentro del vivero, haciendo énfasis en la producción de las plantas, y se muestra un catálogo que representa las plantas que se producen en el vivero, en este caso se resaltó la producción de la planta *Gazania Nivea*.

### **1.1 VIVERO NEZAHUALCÓYOTL DE LA SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE CIUDAD DE MÉXICO**

En el contexto donde se desarrolla la propuesta pedagógica, “Capacitación en el trabajo con trabajadores eventuales del Vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente”, tal como se menciona se desarrollará en el Vivero Nezahualcóyotl mismo que pertenece a la Secretaría del Medio Ambiente (SEDEMA), la cual trabaja en una agenda enfocada en seis ejes prioritarios para la protección del entorno ambiental y así mismo promueve un desarrollo sustentable del medio ambiente urbano, cuyas metas y acciones se dirigen al aprovechamiento integral y eficiente del capital natural el cual da pauta para generar una nueva gobernanza ambiental que permita invertir, mantener y hacer una buena gestión de los recursos naturales (SEDEMA, 2016).

Los seis rubros prioritarios en los que se enfoca SEDEMA para la protección del entorno ambiental y para la promoción del desarrollo sustentable son los que a continuación se mencionan:

1. Calidad del aire y cambio climático,
2. Movilidad sustentable,
3. Suelo de conservación y biodiversidad,
4. Infraestructura urbana verde,
5. Abastecimiento y calidad del agua,
6. Educación y comunicación ambiental.

Los cuales tienen como propósito hacer de la Ciudad de México una urbe verde, moderna, innovadora, competitiva con la mejor calidad de vida para sus habitantes. Para ello se pretende establecer bases para garantizar una ciudad verde con el mejor desempeño de sus políticas ambientales (SEDEMA, 2016).

Es el tercer rubro “Suelo de conservación y biodiversidad” donde se enfoca el desarrollo de la propuesta pedagógica dentro de la producción y venta de plantas (Reforestación Urbana).

La Ciudad de México cuenta con dos importantes viveros de producción de planta: Nezahualcóyotl y Yecapixtla, los cuales se encargan de generar la producción de plantas que posteriormente se pondrá en venta.

El Vivero Nezahualcóyotl, está ubicado en la Delegación. Xochimilco, Dentro del organigrama Institucional, se ubica en la Dirección de Manejo y Regulación de Áreas Verdes y Urbanas, junto con la Subdirección de Manejo y Regulación de Áreas Verdes y Urbanas, y perteneciente a la Jurisdicción de Protección de Plantas en Yecapixtla y Nezahualcóyotl.

## **1.2 ACTIVIDADES LABORALES DENTRO DEL VIVERO**

Las actividades que destacan dentro del Vivero Nezahualcóyotl, son aquellas que se encargan de la reforestación urbana, producción de plantas, así como a la venta de las mismas.

Las principales actividades en las que se desarrollan los trabajadores del vivero son las siguientes:

- Proceso para decretar un Área de Valor Ambiental
- Producción de plantas
- Donación de plantas
- Poda, derribo y retiro de árboles
- Curso de poda y derribo de árboles

- Curso- taller de renovación
- Curso teórico-práctico de manejo de enfermedades de la vegetación urbana
- Visitas guiadas

El vivero tiene en servicio laboral 165 trabajadores con contrato de base y 9 trabajadores con contrato eventual de campo, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 80 en el área de producción de plantas, 63 en el área operativa y 22 en el área administrativa.

Es decir, se encuentran trabajadores laborando en: almacén, archivo, bodega, capacitación, guardería, intendencia, mantenimiento, carpinteros, chofer, electricistas, ingenieros, mecánicos, jardineros, técnicos, peluquería, secretariales y ventas.

La distribución de los trabajadores se establece mediante áreas, las cuales cuentan con tres secciones, estas áreas son nombradas como: Sombras, invernadero de propagación y ampliación (invernadero).

### **1.3 LA PRODUCCIÓN DE PLANTAS (Reforestación Urbana)**

La Dirección de Reforestación Urbana, Parques y Ciclovías es el área encargada de producir y mantener plantas adecuadas a las necesidades de reforestación de la Ciudad de México; desarrollar y aplicar la normatividad ambiental dirigida a promover, crear, rehabilitar, conservar y proteger las áreas verdes urbanas; decretar y atender las Áreas de Valor Ambiental y contribuir en el cuidado de las Áreas Verdes Urbanas de la Ciudad de México, lo que reditúa en el mejoramiento del ambiente y de la calidad de vida de sus habitantes (SEDEMA, 2016).

## 1.4 CATÁLOGO DE PLANTAS

A continuación se muestra el catálogo de plantas que se encuentran disponibles en el Vivero Nezahualcóyotl:

<b>Árboles</b>	
<b>Nombre común</b>	<b>Nombre científico</b>
Acacia	Acacia retinoides
Acacia azul	Acacia baileyana
Acacia negra	Acacia melanoxilon
Ahuehuete	Taxodium mucrunatum
Ahujote	Salix bonplandiana
Aile	Alnus firmifolia
Álamo plateado	Populus alba
Cedro blanco	Cupressus lucitanica
Cedro limón	Cupressus macrocarpa
Encino	Quercus
Fresno	Franixus
Grevilea	Grevillia
Huizache	Acacia farnesiana
Liquidámbar	Liquidámbar styraciflua
Nengundo	Hacer nengundo
Oyamel	Abies religiosa
Pino azul	Pinus maximartinesi
Pino de ayacahuite	Pinus ayacahuite
Pino greggi	Pinus greggi
Pino michoacana	Pinus michoacana
Pirul	Schinus molle
Pirus calleriana	Pyrus calleriana
Sauce llorón	Salix babilonica
Troeno	Lingustrum

<b>Árboles frutales</b>	
<b>Nombre común</b>	<b>Nombre científico</b>
Capulín	Prunus capuli
Ciruelo	Prunus domestica
Ciruelo rojo	Prunus pissardi
Durazno	Prunus persica
Manzano	Pyrus malus
Níspero	Eriotrya
Nogal	Juglans regia
Peral	Pyrus communis
Tejocote	Crataegus mexicana

<b>Arbustos</b>	
<b>Nombre común</b>	<b>Nombre Científico</b>
Chapulixtle	Dodonaea vicisa
Palo loco, candelero	Senecio praecox
Retama	Acacia tormentosa
Troeno	Lingustrum

<b>Ornatos</b>	
<b>Nombre común</b>	<b>Nombre científico</b>
Alcatraz	Zantedeschia aethiopica
Cempazúchitl	Tajetes erecta
Chisme	Sedum
Conchita	Echeverria sp
Gazania	Gazania nivea
Hiedra	Hereda helix
Kalanchoe	Kalanchoe sp
Lavanda	Lavandula officinalis
Lirio persa	Dietes iroides
Pampa grass	Cortaderia selloana
Rocío	Mesembryantemun
Romero	Rosmrinus

## **CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Este capítulo es el resultado de la recuperación de diversas fuentes bibliográficas, que permitieron conocer cómo se ha ido constituyendo el campo de educación y trabajo en el ámbito de las investigaciones educativas. Para los fines de esta propuesta pedagógica es importante porque conforma su marco de referencia.

El presente capítulo contiene el desarrollo de los temas que son abordado por Briasco (1995), Duch (2013), Ibarrola (2006), Méndez, A; Hernández, G; Canseco, M; Cortes, J y Vargas, M. (2008), Gutiérrez, (2007), Pieck (2009), Sendón (2013), Schmelkes, (2000), Zhizhko (2013) entre otros, quienes precisan algunas cuestiones sobre el tema de educación y trabajo tales como: marco normativo, vínculo entre educación y trabajo, concepto de capacitación, el sistema de capacitación, así mismo se expone otra perspectiva de la capacitación.

### **2.1 MARCO NORMATIVO**

Desde el punto de vista de quienes dictan el marco normativo de educación y trabajo, tratan de adecuar el sistema educativo a las necesidades del mercado del trabajo, desde los años del periodo desarrollista como consecuencia de diversos factores económicos, políticos y sociales que conllevan el aumento del mundo laboral. Una problemática se genera en los plazos necesarios para la formación profesional, ya que la escuela no puede adecuarse “de la noche a la mañana” a las demandas del trabajo, sobre todo, porque se necesitan varios años para la formación de una persona.

El marco normativo y/o las leyes laborales que avalan enfoques acerca de la educación y el trabajo visualizan un proceso educativo integral continuo, expresivo, lleno de destrezas materiales, experiencias y conocimientos útiles sobre el trabajo, lo cual debe ser desarrollado bajo objetivos y metas en un tiempo y espacio que abarque la educación de los jóvenes y adultos trabajadores, lo que es considerado en la Ley General de Educación como menciona el artículo 45:

Artículo 45: se menciona que la formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado. (Ley General de Educación, 1993, actualizado 2015).

Mientras tanto en el artículo 123 de la Constitución Mexicana se establece en el apartado del Trabajo y de la Previsión Social, que refiere a que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.

Así mismo en la Ley General del Trabajo se menciona mediante el artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Desde los organismos internacionales, en particular desde la OIT, se reivindica la idea de “trabajo decente” o “trabajo digno”, que alude a “trabajo seguro”. De acuerdo con la OIT, “el trabajo decente debe equivaler a trabajo seguro” (OIT, Circular 598, 2004). La OIT define trabajo decente en términos de: a) condiciones de trabajo y salario, un trabajo productivo y con salarios justos; b) cumplimiento de los convenios laborales de protección y promoción del trabajador; c) igualdad de género, en particular igualdad de oportunidades y de trato; d) la seguridad y la salud en el trabajo, así como la protección social al trabajador y su familia; e) libertad de los trabajadores para tomar decisiones, participar, organizarse y manifestar sus intereses.

## 2.2 VINCULO ENTRE EDUCACIÓN Y TRABAJO

La formación para el trabajo es uno de los ámbitos más importantes de la educación no formal, entendida como toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizajes a grupos de población. (Coombs,1993).

Existe una atención a la formación dentro del trabajo debido a factores tales como: el incremento de complejidad en procesos productivos, y una acelerada innovación tecnológica, lo que provoca la necesidad de generar una formación continua como un proceso permanente en el trabajo.

La UNESCO (1981), determina que a la educación se le asigne un conjunto de funciones que tengan relación directa con actitudes y conocimientos, que doten al sujeto para realizar actividades específicas a lo largo de su vida. Estas funciones dependen del momento histórico del cual se trate; puede ser anticipadora del cambio e innovación y en otras puede tener un rol de sostenedora del statu quo. Es decir, la educación asume determinados roles, no de una forma ingenua sino marcada por la relación educación- sociedad (Briascó, 1995).

El vínculo entre la educación y el trabajo se puede fundamentar en tres puntos: el antropológico, el histórico y el pedagógico. Es decir, el trabajo forma parte del currículo formativo del hombre desde una educación ya sea formal o no formal. Desde el ámbito antropológico se deduce que mediante el trabajo el hombre desarrolla sus capacidades personales: la inteligencia, la relación con el mundo y los demás, la actitud productiva y recreativa. El trabajo es, por consiguiente, un medio para la formación humana. Desde el ámbito histórico, hace referencia al trabajo visto desde la cultura y la civilización humana, donde existe una división de actividades nobles referidas a filósofos, gobernantes, artistas entre otros, quienes requieren actividades serviles, es decir, operativas y manuales. Desde una perspectiva pedagógica encontramos al trabajo como la justificación para un enfoque teórico- práctico sobre la formación laboral, donde se atienden funciones

de formación en empresas mediante proyectos que ayuden a mejorar competencias laborales, desde los enfoques: formación ligada al desarrollo de competencias personales y de la organización, formación como incremento del capital humano, formación específica para un determinado puesto de trabajo y formación adecuada a las necesidades empresariales y sociales. (Vázquez, 1994).

Podemos considerar lo dicho hasta aquí históricamente, que la teorización del vínculo entre educación y trabajo ha otorgado diferentes papeles y significados a la educación para el trabajo. Por un lado, circuitos educativos cortos y/o de menor calidad para quienes provenían de sectores sociales pobres que luego ocuparían empleos vinculados al trabajo manual sin toma de decisiones y, en el otro extremo, circuitos educativos largos y de excelencia que brindan fuerte formación teórica a los sectores altos de la escala social para ocupar puestos de dirección y toma de decisiones (Sendón, 2013).

Por lo tanto se debe proponer un vínculo que permita hacer viable esta relación entre la educación y el trabajo como lo proponen programas que rescatan los conceptos de educación básica para jóvenes y adultos a partir de los fines sociales y pedagógicos que se intentan alcanzar, el discurso de la calidad de vida y la calidad educativa, los procesos de institucionalidad propuestos, las relaciones entre los programas y la población a quien se dirigen sin generar una brecha entre los diferentes sectores sociales de la población.

Uno de los temas clave en este análisis de educación y trabajo es el de la pertinencia, y aquí las preguntas dan cuenta de la importancia y complejidad del campo: ¿qué implica una formación para el trabajo pertinente en condiciones de pobreza? ¿Qué se entiende por una formación para el trabajo de calidad? ¿Por qué los sectores de pobreza han sido los más relegados en este tipo de provisiones de formación? ¿Cuáles han sido los alcances de la educación para jóvenes y adultos en materia de educación y trabajo? ¿Qué estrategias curriculares y pedagógicas han sido exitosas para responder a las necesidades de

formación de los grupos vulnerables? ¿Cuáles son los factores que hay que tomar en consideración en el diseño de los programas? ¿Cuál ha sido la incidencia de la investigación en términos de la formulación de políticas y programas? (Pieck, 2009).

Por lo tanto se debe hablar de una flexibilidad para abordar las interrogantes que menciona Pieck, las cuales deben ser consideradas y trabajadas al momento de realizar un programa educativo acerca de educación y el trabajo, en el cual se busque dar respuesta a la mayoría de las interrogantes que se plantean.

Los programas y estrategias deben partir de la premisa de que las necesidades de formación son diferentes de un grupo a otro: jóvenes urbanos y rurales, mujeres por grupo de edad, población indígena. etc. Lo que funciona para un grupo no necesariamente opera para el otro, porque los contextos, las historias, las problemáticas son diversas. Si bien esta característica aparece como una condición básica y de sentido común, hay iniciativas donde los programas se diseñan y canalizan atendiendo más a la necesidad de dar cuenta de “cursos otorgados” (Pieck, 2009).

En respuesta a la necesidad de que los programas atiendan a la complejidad de los contextos y a las necesidades de los diferentes grupos de población, la noción de integralidad ha ido cobrando poco a poco fuerza, tanto entre las organizaciones de la sociedad civil como en las instituciones públicas. De hecho, son las organizaciones de la sociedad civil las que desde hace ya tiempo contemplan la integralidad como una de las consideraciones básicas en el desarrollo de sus programas de formación para el trabajo. Son las instituciones públicas las que han ido incorporando y “aprehendiendo” estos elementos como parte de sus estrategias. Los programas han ido incorporando la noción de integralidad como una forma de dar respuesta a realidades complejas y que tienen múltiples aristas (Pieck, 2009).

La integralidad puede estar referida a:

1) la propia actividad productiva en sus diferentes procesos (producción, organización, comercialización, compras).

2) a los diferentes campos del conocimiento (salud, recreación, educación etc.). La necesidad de contar con programas integrales lleva a que los programas desarrollen articulaciones sectoriales; es decir, que haya interrelación con programas e instituciones del sector salud, rural, educación, etc., con objeto de poder coordinar acciones y que el programa de Formación para el Trabajo (FT) se vea enriquecido y cuente con un mayor impacto (Pieck, 2009).

### **2.3 SIGNIFICADO DE TRABAJO**

Los términos "empleo" y "trabajo" se usan como sinónimos. Sin embargo, este alude a una categoría de actividad humana más amplia. Se define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (OIT, 1993).

¿Qué significa el trabajo para un joven del medio rural, para un joven de clase media en la ciudad, para un agricultor, para una mujer campesina? Trabajar significa muchas veces subsistir, la posibilidad de tener alguna interlocución social, una vía para la superación personal (Pieck, 2009).

El trabajo, como señalan algunos profesionistas, es la carta de presentación de una persona, lo que exhibimos y con lo cual damos constancia de las cualidades de nuestra persona. Trabajar también significa poder poner en práctica nuestras

habilidades, crecer en el cúmulo de conocimiento (la adquisición de la experiencia) y una forma de realización personal (Pieck, 2009).

Algunos jóvenes se expresan del trabajo como una forma de vida, otros incluso lo refieren como una diversión, algo que no se siente como un deber sino más bien como una forma de estar activos haciendo lo que más le gusta a uno (Pieck, 2009).

El trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana.

En el sentido ordinario el concepto de trabajo refiere conceptos como: la subordinación, la dependencia, la fijeza en las condiciones de prestación de servicios, la remuneración, etc. Algunos de estos conceptos han sido modificados en los últimos años como consecuencia los cambios tecnológicos y políticos, dando lugar a una crisis de carácter estructural que se manifiesta de la siguiente manera: (Vázquez, 1994).

- Sustitución del empleo (fijo) por el trabajo;
- Renovación continúa de los procesos productivos como consecuencia de la utilización de las nuevas tecnologías de la información;
- Crecimiento de la tasa relativa de trabajadores en el sector servicios en la agricultura y la industria;
- Aparición y desarrollo del sector cuaternario de la actividad: el sector de la información y telecomunicaciones;
- Aumento del trabajo independiente;
- Aparición y desarrollo del teletrabajo (trabajo desde casa);

- Cambios en las edades de jubilación (con adelantos en unos casos y retrasos en otros);
- Crisis en sectores industriales específicos (construcción naval, de armamento, de extracción de minería, del automóvil...);
- Desarrollo de formas de trabajo caracterizadas por la mayor autonomía y flexibilidad incluido el teletrabajo;
- Desregulación de actividades ejecutadas o controladas por el Estado en sectores concebidos como estratégicos (comunicaciones ferroviarias, áreas, marítimas, postales, telecomunicaciones...);
- Interdependencia en las empresas, como consecuencia de la globalización económica, fusión de empresas para alcanzar mayor competitividad;
- Incremento de los trabajos de valor añadido y de incremento de calidad;
- Búsqueda de la calidad total de las organizaciones;
- Incremento del trabajo marginal, de la economía sumergida (dinero negro) y de otras formas de trabajo no protegidas con todas las garantías sociales;
- Crisis en el régimen económico de las pensiones;
- Aumento de las migraciones laborales como consecuencia de los desequilibrios económicos y en el espacio de los derechos humanos.

Estos fenómenos se refieren a la crisis en el mundo del trabajo, crisis que reclama nuevas necesidades de formación ligadas a la capacitación para la inserción continua en la vida activa.

Los cambios tecnológicos y sociales como consecuencia hacen que los trabajadores enfrenten circunstancias de cambio en funciones y tareas laborales, las nuevas demandas de trabajo exigen diseños pedagógicos adecuados para el logro de mejores resultados en la formación humana.

## **2.4 CONCEPTO DE CAPACITACIÓN**

La Capacitación es un proceso que posibilita al trabajador la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen, es decir, es un proceso que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo.

El concepto de capacitación se vincula a las empresas, la administración, las organizaciones productivas, y a su vez, al entrenamiento del personal, las actividades que enseñan a los empleados la forma de desempeñar su puesto actual, el desarrollo de las capacidades, la preservación de la competitividad, el incremento de los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales (Zhizhko, 2013).

Otro concepto relacionado con la capacitación, es la profesionalización la cual constituye una herramienta de gestión y de adaptación del personal, es parte de una lógica de competencia, se convierte en una alternativa frente a los antiguos modos de gestión del empleo (capacitación, instrucción, formación); responde a una exigencia de educación permanente (educación continua), formación de expertos, solución eficiente de problemas en contextos laborales muy complejos e inserción estratégica en el campo profesional (Zhizhko, 2013).

El término capacitación se usa para referirse a cursos específicos, de corta duración o bien a oportunidades de adquisición de conocimientos que la persona puede recibir, principalmente en el lugar de su trabajo, con el fin de aprender una destreza específica. De esta manera, la capacitación se relaciona con la educación no formal, que es la actividad educativa, organizada y sistemática realizada fuera del marco del ámbito oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población. Su acreditación no corresponde a niveles, modalidades, carreras ni grados académicos (Saavedra, 2001).

De tal manera que la capacitación es una actividad de adquisición de conocimientos planeada, basada en las necesidades reales de un grupo de personas y orientada hacia el entrenamiento e instrucción, sobre todo de carácter técnico-instrumental, con el fin de que los trabajadores cuenten con las herramientas para cumplir con ciertas tareas en su trabajo. Parte del proceso de capacitación es la instrucción. El concepto de instrucción (del latín instruo – construir, edificar) se define como la interiorización de un contenido que va de una persona (el maestro) a otra (el educando), apropiación de saberes que otros poseen; el proceso transitivo que tiene como resultado la adquisición del saber por el sujeto el cual no implica la participación de un enseñante (Saavedra, 2001).

La capacitación aparece cuando hay una necesidad de trabajo, es decir, una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de trabajo, que serán atendidos por nuevos conocimientos que en su mayoría implican nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones rol que desarrolla la persona en su área de trabajo.

## **2.5 SISTEMA MEXICANO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO**

A continuación se presenta un breve análisis del sistema mexicano de capacitación para el trabajo. Consta de programas, centros y cursos cortos, orientados a la mejora de la economía familiar, con contenidos ligados a la vida doméstica, el autoconsumo y al trabajo remunerado, que se ofrecen a través de las Misiones Culturales, los Centros de Educación Básica para Adultos (CEBAS) y los Centros de Educación Extraescolar (CEDEX), con el apoyo de organizaciones civiles, sindicatos, cámaras, secretarías de Estado, agencias privadas de capacitación (Zhizhko, 2013).

En específico, la capacitación para el trabajo es apoyada por el Consejo Nacional para la vida y el trabajo (CONEVyT), Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), Sistema de Capacitación para el Trabajo

(SICAT), Sistema Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Rural Integral (SINACATRI), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), Programa de la Modernización Técnica y la Capacitación (PMETyC), Secundaria a Distancia para Adultos), Programa de Capacitación Integral y Modernización (CIMO), Programa de Becas para la Capacitación de los Trabajadores (PROBECAT), Colegio de Bachilleres, Instituto Nacional de la Juventud (IMJUVE), Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa (ILCE), (Institutos de Capacitación para el Trabajo Estatales, Centros de Desarrollo Comunitario, Casas de Cultura, Servicios Estatales de Empleo (SEE), Comisión Federal de Electricidad (CFE), Centros de Seguridad Social del IMSS, Secretarías de Educación de los Estados (SEE), entre otros (Zhizhko, 2013).

Se distinguen dos tipos de programas de formación en el trabajo: dirigidos a empleados en **activo y para población desempleada**. Los programas de formación para **trabajadores en activo**, se dividen, a su vez, en los dirigidos a las personas en el **mercado formal y el informal**. Los primeros pueden ser: diseñados e implementados por las propias empresas; y los que se desarrollan en los centros de trabajo con apoyo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; programas que el Gobierno ofrece a las empresas; programas que se imparten en las empresas a través de las cámaras industriales y de comercio y los programas realizados por iniciativa de los sindicatos (Pieck, 2004).

En los programas de formación para trabajadores en activo del **sector informal o relacionados con el sector agropecuario**, se distinguen aquellos vinculados al sector agropecuario y programas de gobierno orientados al sector urbano marginal; también están los programas orientados al apoyo del sector artesanal y los que ofrecen las organizaciones civiles (OC). Las últimas se concentran en las siguientes líneas de acción:

- la sobrevivencia económica (proyectos productivos agrícolas, pecuarios, pesqueros, forestales);
- el desarrollo social (rural, comunitario, sustentable, integral, humano, para la agricultura sustentable);
- los aspectos organizativos (empresas sociales, microempresas, cooperativas);
- de gestión jurídica, contable y administrativa (comercialización, servicios financieros - cajas de ahorro y crédito y bolsa de trabajo -; defensa de los derechos laborales); y
- las educativas (alfabetización, posalfabetización de jóvenes y adultos; programas para los indígenas) (Pieck, 2004, pp. 16-17).

## **2.6 EXPERIENCIAS DE CAPACITACIÓN RURAL**

Estas experiencias fueron retomadas para dar una idea de lo que se ha hecho en la capacitación rural y de lo que se podría hacer mediante la propuesta pedagógica, que aquí se propone.

Con la recuperación 25 años de experiencia en capacitación con base en la investigación- acción, se manifiestan avances cualitativos en la construcción y maduración metodológicas (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., Nov. 2013).

Las experiencias se tejieron y nutrieron del trabajo y de la reflexión de redes de “investigadores actores” conectados entre sí, de la sistematización de acciones entre grupos de campesinos y quienes los acompañan, técnicos y formadores, de la confrontación de planteamientos, de aportaciones diversas y de la reflexión conceptualizadora de ciertos equipos (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

Los programas de capacitación sucesivos en los que participaban técnicos, capacitadores e investigadores que se habían formado junto en las primeras experiencias se volvían laboratorios metodológicos: se planteaban con los

productores de hipótesis de trabajo que tomaban en cuenta los alcances y fallas de las experiencias anteriores. Se revisaban y adecuaban las herramientas metodológicas en función de las necesidades de capacitación detectadas, de las condiciones de los grupos campesinos y del potencial que los instrumentos habían mostrado en las experiencias anteriores. Los técnicos e investigadores que así se formaron, al ir y venir en el aparato público y organismos sociales y privados provocaron que aprendizajes e insumos metodológicos se confronten y enriquezcan en diversas realidades (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

Existe una práctica en materia de capacitación orientada por la investigación acción rica en matices, que se ha venido adaptando a realidades y retos diferentes, y a la vez ha venido aprovechando aportes y lecciones de lo realizado con anterioridad (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

El campo Mexicano es el espacio natural de trabajo y de vida para una cuarta parte de la población nacional. Es también el ámbito donde tradicionalmente se ha generado la alimentación de toda la población y fuente de divisas como resultado de la exportación de diversos productos. El desarrollo industrial y urbano del país en el siglo XX ubico al campo, además, como el proveedor de mano de obra para las actividades económicas, industriales y de servicios (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

El gobierno federal y el de cada estado tiene la obligación constitucional de realizar la promoción, planificación, coordinación y conducción del desarrollo rural, y operan a través de diversas instituciones que inciden en el medio rural, ya sea en el ámbito económico- productivo, en el social, en el educativo o cultural, bajo la característica de atender las demandas del sector en el nivel nacional o estatal. La tendencia mundial es la construcción de proyectos de desarrollo desde la base misma de sus protagonistas y no desde arriba, lo que se refleja en la Ley para el Desarrollo Rural Sustentable (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

El trabajo de capacitación intenta ser un apoyo efectivo para que la población rural construya formas sostenibles de vida en los ranchos o comunidades frente al contexto actual. Es posible que, para ello, la gente opte por la migración parcial o temporal, combinada con actividades agropecuarias, forestales, mineras, pesqueras u otras en las que el aprovechamiento de sus recursos naturales represente un sostén para su vida familiar y comunitaria, presente y futura (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E. 2013).

Lejos de transferir la “modernidad” al “mundo del atraso rural”, es necesario fortalecer la capacidad creativa que existe en el campo para encontrar y llevar a la práctica alternativas sostenibles, a partir de la lucha que la misma gente hace para salir adelante. Es en dicho proceso en el que van identificando los conocimientos, habilidades y actitudes que necesita desarrollar como vehículo para lograr y sostener con éxito el propósito anhelado, y a los cuales intenta dar respuesta la capacitación. Se trata de ayudar a superar la alta marginalidad e iniquidad que privan a la mayoría de las comunidades rurales, detener la descapitalización y el deterioro de su estructura productiva y social, satisfacer sus niveles básicos de alimentación, salud educación, y de preservación y fortalecimiento de su cultura. (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

Las capacidades personales del prestador de servicios requieren de ser fortalecidas mediante un proceso de formación permanente, en cuanto a:

- Actualizar sus conocimientos sobre las situaciones que implica el medio rural.
- Percibir fácilmente las interacciones en los sistemas de producción y traducirlas en preguntas generadoras, el conocimiento y la mejora.
- Manejar principios didácticos, antropológicos, epistemológicos, neurofisiológicos, psicológicos y sociales e integrarlos para favorecer situaciones de aprendizaje.

- Contar con un acervo de técnicas didácticas, instrumentos y herramientas, y saber ordenarlos para facilitar los aprendizajes de acuerdo a la situación.
- Privilegiar los saberes y saberes- haceres existentes en cada uno de los capacitados e iniciar con ellos el desarrollo del conocimiento de acuerdo con su realidad personal y cultural.
- Comprender al capacitando como sujeto, y no objeto, el proceso de aprendizaje.

Privilegiar el trabajo como fuente de aprendizaje y asumirlo como punto de partida para ascender al nivel teórico- conceptual y de conocimientos y habilidades más complejos (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013)

### **2.6.1 DEL CAPACITANDO PASIVO AL PARTICIPANTE ACTIVO, SUJETO DE SU PROPIO APRENDIZAJE**

A principios de los años setenta, la capacitación impartida en el campo en México era orientada por sus métodos a la educación formal. Desde el diseño del programa hasta la evaluación, todo estaba pensado y realizado por agentes externos a los grupos. La mayoría de las técnicas didácticas empleadas han sido de manera verbalista, transmisoras de información en un sentido vertical y unidireccional, que establecieron una relación sabedor- ignorante en el que se destacaba el papel del capacitador y se subestimaban los conocimientos, experiencias e inquietudes del campesino limitando su auténtica participación (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

La necesidad de regresar al campesino a un papel activo en la definición y conducción de las acciones de su propio desarrollo invitó a inspirarse en otras concepciones y buscar la forma de llevarlas pedagógicamente a la práctica (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

Los planteamientos de Paulo Freire abrían una perspectiva esperanzadora, al cuestionar el modelo tradicional y proponer una concepción educativa que considera el aprendizaje como una forma de participación liberadora colectiva entre el educador y el educando, al postular sus principios pedagógicos (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

“No más un educador del educando”

“No más un educando del educador”

Sino un educador- educando con un educando- educador.

Esto significa: “Que nadie educa a nadie, tampoco nadie se educa solo, que los hombres se educan entre sí, mediados por el mundo” (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

Tradicionalmente la capacitación se ha realizado mediante eventos (cursos, talleres...) o acciones de extensión agrícola en el caso del sector rural, aun cuando se maneja la idea de que su fin es apoyar la práctica laboral campesina. Esta debería ser concebida como un proceso integrado en el que se combinan múltiples tareas complementarias e interdependientes que exigen capacidades tanto genéricas como específicas (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

La oferta de capacitación, sin embargo, las considera independientes y organiza en consecuencia eventos puntuales breves sobre aspectos particulares, dejando al capacitando la compleja tarea de integrar sus aprendizajes parciales en una visión holística del trabajo (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

### **2.6.2 DE LA CAPACITACIÓN- EVENTO A LA CAPACITACIÓN- PROCESO**

Tradicionalmente la capacitación se ha realizado mediante eventos (cursos, talleres...) o acciones de extensión agrícola en el caso del sector rural, aun cuando se maneja la idea de que su fin es apoyar la práctica laboral campesina. Esta debería ser concebida como un proceso integrado en el que se combinan

múltiples tareas complementarias e interdependientes que exigen capacidades tanto genéricas como específicas (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

La oferta de capacitación, sin embargo, las considera independientes y organiza en consecuencia eventos puntuales breves sobre aspectos particulares, dejando al capacitando la compleja tarea de integrar sus aprendizajes parciales en una visión holística del trabajo (Duch, G, Garibay, F & Quesnel, E., 2013).

Finalmente en el capítulo al mostrar algunas de las ideas y conclusiones principales que se obtuvieron de la documentación de la fundamentación teórica, resaltando las principales ideas de los documentos que se han tomado en cuenta para ir clarificando las bases de la educación y el trabajo. Por lo tanto se logra obtener una claridad del área de estudio, abarcando temas tales como: el marco normativo, el vínculo entre educación y trabajo, significado de trabajo, concepto de capacitación y el sistema de capacitación, y así cada uno de los temas se construye un ideario que bosqueja y justifica el desarrollo de la propuesta pedagógica.

En ese sentido en primera instancia, se revisaron documentos relacionados con el marco normativo que se emana de los organismos internacionales y nacionales, así mismo se hizo referencia a trabajos en los que se vislumbra el impacto de estas normas implícitas concretadas en la reforma y programas dirigidos a los niveles educativos que conforman el Sistema Educativo Mexicano.

Por lo tanto es innegable que en el tema de la reforma emprendida en todos los niveles del sistema educativo y, la dinámica de las evaluaciones de largo alcance de programas, procesos y agentes educativos, generaron una imperiosa necesidad en las comunidades educativas de responder a políticas y formas de instrumentación y concepción del currículo.

Se puede afirmar que la flexibilidad curricular no es un asunto exclusivamente técnico, debido a que la multiplicidad de acciones e implicaciones a varios niveles

de los establecidos escolares, tanto en su gestión como administración, como los procesos y prácticas escolares culturales y políticas están involucrados en la acción educativa.

De ahí que se considere a la educación como un derecho, en el cual se garantice a la educación y el aprendizaje durante toda la vida, este concepto se ha debatido en el ámbito internacional como derecho humano desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), dando aquí un gran avance educativo, considerando al aprendizaje como una educación a lo largo de la vida.

Esta nueva concepción del aprendizaje a lo largo de la vida coloca a la persona en el centro del proceso: se trata de promover el desarrollo de las personas como ciudadanos y ciudadanas activas de la sociedad en que viven, por lo que la formación que reciban debe orientarse hacia la adquisición o consolidación de las competencias no sólo profesionales, sino también personales y sociales.

Esta tarea conlleva un importante cambio del modelo educativo y de formación hasta ahora existente, es decir, implica superar la idea de que el aprendizaje se concentra en una fase vital concreta, para extenderse al conjunto de la vida de la persona. Implica, igualmente, el establecimiento de vías de aprendizaje más flexibles, incluyendo mejores transiciones entre la educación, la formación y la vida laboral, y superar la idea de que el aprendizaje se limita a los contextos formales, reglados, para valorar y reconocer los aprendizajes adquiridos en contextos no formales, e incluso informales.

Con esas disposiciones educativas, me base para proponer un taller de capacitación para trabajadores, del cual tuve que esclarecer la relación que existe entre la educación y el trabajo, para demostrar lo relevante que es reconocer la génesis de la investigación acerca de educación y trabajo que se han realizado en México, ya que es el contexto que le emerge, de ahí a que sea importante conocer cuál es el papel que tiene el campo de la educación y el trabajo, dentro de planes

y programas de estudio, ya que por medio de este análisis pude observar e identificar las fallas por las que no se ha concretado.

Además por medio de este análisis pude justificar porque es relevante la relación entre la educación y el trabajo en la formación integral de hombres y mujeres a lo largo de la vida.

Ya se sabe que las exigencias del mundo actual van delimitando el tipo de ciudadano que el mundo requiere formar en una sociedad, eminentemente se hace necesaria una reestructuración acerca del modelo educativo que forma a los miembros de dicha sociedad.

Mediante esta fundamentación teórica, pude identificar el tipo de conocimiento que sustentan a la producción y a la organización del trabajo, poniendo mayor énfasis en tratar de distinguir el conocimiento codificado del conocimiento tácito, ya que este tipo de conocimiento se ha ido incorporando a la capacidad humana de trabajo.

Algunos autores presentan una visión novedosa sobre el estudio de las relaciones entre la educación y el trabajo que gira en torno a las formas en las que se ha identificado y se ha resuelto el reto de la formación de jóvenes.

Entre los cuestionamientos frecuentes a la educación de jóvenes y adultos destaca el referido a su falta de efectividad para contribuir al mejoramiento de los niveles de vida de la población. Existe actualmente un cuestionamiento generalizado a las actividades de Educación de Adultos (EA) que no estén vinculadas con el trabajo productivo.

Los diversos programas vinculados en educación para adultos, señala que el Sistema Educativo debe ser capaz de proporcionar al educando los conocimientos y habilidades para aprender de manera autónoma, describir y asumir valores, analizar y resolver problemas, vivir en sociedad y aportar todo ello para mejorar su estilo de vida y contribuir al desarrollo del país. Sin embargo, a pesar del

desarrollo, la educación de adultos ocupa una posición marginal dentro del sistema educativo y en las políticas educativas nacionales, sin recibir la importancia que se merecen tanto la enorme demanda potencial como las necesidades educativas insatisfechas.

Es importante reconocer la importancia de la educación para los jóvenes y adultos, quienes posteriormente se enfrentarán con la inserción al campo laboral, por lo cual la educación debe dotarlos de diversas habilidades y destrezas que son de suma importancia para su desempeño laboral, sin embargo como se menciona, no siempre lo que se ofrece en las políticas públicas se lleva a cabo en la realidad educativa, por ello que en la actualidad encontramos rezago y exclusión educativa una de las grandes problemáticas en pleno siglo XXI.

La capacitación para el trabajo permanece como el área menos atendida dentro del campo de la educación de adultos, siendo la alfabetización y la educación básica a las que se ha dado una mayor importancia.

Es importante dejar claro que al hablar de capacitación hacemos referencia a un significado formativo de adiestramiento, por lo cual algunos actores preocupados por la investigación en la educación y el trabajo tratan de dar una explicación teórica- conceptual basada en la teoría freiriana.

La educación, como cualquier actividad humana que parte de una realidad concreta y que incide sobre ella con y para modificarla, exige flexibilidad y adecuación continuas de los procedimientos de intervención. Por tanto, es conveniente que al tratar de solucionar las necesidades educativas propias de cualquier persona, se tenga un conocimiento de cómo se desarrolla, conoce y aprende el género humano, pues constituye la base para solucionar las dificultades presentes a lo largo de nuestras vidas.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE DISEÑO DIDÁCTICO**

En este capítulo se exponen los fundamentos teóricos metodológicos para la realización de la propuesta pedagógica, y se desarrolla la metodología del análisis ocupacional que fundamenta la propuesta pedagógica mediante la recopilación de información obtenida, en las diferentes etapas de observación de campo realizadas paulatinamente en las visitas al vivero Nezahualcóyotl.

### **3.1 EL ANÁLISIS OCUPACIONAL**

El Análisis Ocupacional (AO) es comúnmente utilizado como procedimiento o metodología para estudiar el comportamiento de las ocupaciones. Desde esta perspectiva se define como un procedimiento que permite examinar, desde diferentes ángulos la situación real de una o varias ocupaciones, dentro de un contexto socioeconómico determinado, para establecer el sentido de su existencia y las características y condiciones de su desempeño (Santacruz, 1998).

De acuerdo con Agudelo (1993) por Análisis Ocupacional se entiende el «proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación. Comprende la identificación de las tareas de la ocupación y de las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades que se requieren del trabajador para la ejecución satisfactoria de la ocupación, que permiten distinguirla de todas las demás».

Según Agudelo (1993) el Análisis Ocupacional se emplea con los siguientes fines:

- Descripción del Empleo: incluye información que identifica los propósitos del empleo, así como un sumario de actividades y responsabilidades.
- Evaluación y clasificación del empleo: se refiere a los procesos generales de ubicación de empleos en términos de valor con respecto a la organización y en términos de su importancia relativa entre éstos, particularmente con el objeto de establecer cuotas salariales y jerarquías administrativas.

- Evaluación del desempeño laboral: incluye la evaluación sistemática para determinar la eficiencia relativa y la efectividad de los individuos. La información se utiliza para tomar decisiones sobre determinación de sueldos, promociones y transferencias. Asimismo, constituye una vía formal para proveer retroalimentación a los empleados.
- Diseño de capacitación: incluye la identificación de necesidades, conocimiento y actitudes necesarios para el desempeño exitoso en un empleo dado y traducir esa información en instrucciones sistematizadas y oportunidades de aprendizaje.
- Diseño del trabajo: incluye la organización de actividades laborales y tareas con la finalidad de facilitar el rendimiento eficiente de los servicios y la producción de bienes.
- Prácticas de empleo: recientemente, el análisis ocupacional ha sido utilizado para ayudar a determinar la equidad y legalidad de las prácticas de empleo. Históricamente, los términos «análisis de trabajo», «análisis de empleo» y «análisis ocupacional» han sido utilizados de manera intercambiable y se han discutido dentro de la literatura relacionada con la administración y la capacitación.

El análisis ocupacional conlleva un diagnóstico tanto de la situación actual como la futura en lo referente a organigrama, puestos y estructuras organizativas, para este diagnóstico se requiere: (Pereda, 1993).

1. Análisis de Puestos de Trabajo: definición los puestos de trabajo que están activos en el organigrama de la empresa para identificar necesidades formativas.

Los datos extraídos del análisis de puestos de trabajo que interesan comúnmente en formación son:

- Normalización del desempeño y rendimiento en la tarea.
- Identificación de las diversas actividades que integran la tarea.
- Determinación del modo en el que deben realizarse estas actividades.

- Habilidades, conocimientos y aptitudes básicas para el desempeño.

En general, en este análisis de puestos de trabajo interesa saber:

A. Qué hace el trabajador, que comprende:

- Actividades de orden físico
- Actividades de orden intelectual

B. Cómo lo hace, que incluye (métodos de trabajo):

- Máquinas, utensilios, materiales, instrumentos de medida, equipo utilizado.
- Normas a seguir, instrucciones escritas o verbales que recibe.
- Valoraciones que hay que hacer.
- Decisiones que hay que tomar.

C. Por qué lo hace, este apartado debe responder a las preguntas siguientes:

¿Por qué realiza ese cometido?

¿Cuál es su objeto?

¿Cuáles son las relaciones existentes entre las operaciones del mismo cometido y los cometidos del puesto o de otros puestos?

D. Qué requiere la tarea, esto es analizar las dificultades que plantea el desarrollo de los objetivos de cada puesto en términos de requisitos físicos, de aptitud, conocimientos y capacidad.

En general, agrupados por factores, los elementos que no se pueden olvidar al elaborar el análisis de puesto de trabajo son:

- Normas recibidas que puede recibir en el puesto de trabajo
- Control ejercido sobre el puesto de trabajo

- Responsabilidad
- Consecuencias de una actuación defectuosa en el puesto
- Esfuerzo físico
- Esfuerzo mental
- Dificultad de las decisiones
- Conocimientos profesionales teóricos y prácticos necesarios
- Capacidad profesional entendida como habilidad necesaria
- Nivel intelectual
- Requisitos actitudinales
- Requisitos físicos
- Riesgos en el puesto

### **3.2 ETAPAS DEL ANÁLISIS OCUPACIONAL**

#### 1. Etapa de Planeación

- Se determina que cargos se van a describir, analizar e incluir en el análisis.
- Elaboración del organigrama de cargos (nivel jerárquico, autoridad, responsabilidad y área de actuación).
- Elección de los métodos de análisis

#### 2. Etapa de Preparación

- Se prepara el material de trabajo (formularios, folletos, etc.).
- Disposición del ambiente (informes a la dirección y a todo el personal incluido en el análisis de cargos).

- Recolección previa de datos (nombres de los ocupantes de los cargos, elaboración de una relación de los equipos o herramientas que son utilizados por los ocupantes de los cargos).

### 3. Etapa de Ejecución

Se recolectan los datos relativos a los cargos y se procede a realizar el análisis.

Métodos usados en la descripción y análisis de cargos por competencias

Observación Directa

Cuestionario

Entrevista Directa

Métodos Mixtos

### **3.3 MÉTODOS DE ANÁLISIS OCUPACIONAL**

El DACUM (Developing a Curriculum) es un método de análisis ocupacional orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo de currículos de formación. Ha sido especialmente impulsado y desarrollado en el Centro de Educación y Formación para el Empleo de la Universidad del Estado de Ohio en Estados Unidos.

El SCID (Desarrollo Sistemático de Currículo Instruccional), es un análisis detallado de las tareas realizado con el fin de facilitar la identificación y realización de acciones de formación altamente relevantes a las necesidades de los trabajadores. Puede hacerse como una profundización del DACUM o a partir de procesos productivos especificados con base en otras metodologías (opinión de expertos o entrevistas con trabajadores, por ejemplo) que produzcan una ordenación de las tareas que componen un puesto de trabajo.

AMOD (un modelo por su sigla en inglés) es una variante del DACUM, caracterizada por establecer una fuerte relación entre las competencias y

subcompetencias definidas en el mapa DACUM, el proceso con el que se aprende y la evaluación del aprendizaje.

### **3.4 DESARROLLO DEL ANÁLISIS OCUPACIONAL**

En este apartado se desarrollará un análisis ocupacional basado en la recopilación de información, que se fue obteniendo en las diferentes etapas de observación de campo que se realizaron paulatinamente en las visitas al vivero Nezahualcóyotl.

En primera instancia, se realizó un diagnóstico de ocupación del trabajador eventual en producción de la planta *Gazania Nivea* para formular un programa.

#### **3.4.1 ANTECEDENTES**

Es importante coadyuvar en la comprensión de la complejidad del trabajo que se desempeña en los viveros que dependen de la Secretaría del Medio Ambiente Ciudad de México, para facilitar la adquisición de conocimientos, cambio de hábitos, actitudes y reafirmar valores, además de fomentar la participación en las actividades de los programas educativos mediante la incorporación de las políticas educativas sobre el medio ambiente.

Para poder responder a las problemáticas de capacitación en y para el trabajo en los viveros ubicados en la Ciudad de México pertenecientes a la Secretaría de Medio Ambiente, es necesario como punto de partida retomar las investigaciones acerca de la educación y el trabajo para luego proponer y considerar las estrategias didácticas que permita desarrollar, potencializar y mejorar la calidad del trabajo que desempeñan los trabajadores.

#### **3.4.2 DETERMINACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO**

Las principales actividades en las que se desempeñan los trabajadores del vivero son las siguientes:

- Proceso para decretar un Área de Valor Ambiental
- Producción de plantas

- Donación de plantas
- Poda, derribo y retiro de árboles
- Curso de poda y derribo de árboles
- Curso- taller de renovación
- Curso teórico-práctico

En la actividad de trabajo que se enfocara esta propuesta es en la producción de plantas (Reforestación Urbana).

La Dirección de Reforestación Urbana, Parques y Ciclovías es el área encargada de producir y mantener plantas adecuadas a las necesidades de reforestación de la Ciudad de México; desarrollar y aplicar la normatividad ambiental dirigida a promover, crear, rehabilitar, conservar y proteger las áreas verdes urbanas; decretar y atender las Áreas de Valor Ambiental y contribuir en el cuidado de las Áreas Verdes Urbanas de la Ciudad de México, lo que reditúa en el mejoramiento del ambiente y de la calidad de vida de sus habitantes (SEDEMA, 2016).

El trabajador que se encarga de la producción de plantas, es aquel que está habilitado para desempeñar la actividad de producción y cuidado de las plantas, al ser contratado recibe una capacitación por parte del encargado del área donde será solicitado, en la cual se le dan a conocer los principales aspectos del área de trabajo, además de dar una orientación acerca de la planta que en ese momento se esté produciendo; tal orientación está enfocada en el procedimiento técnico que el trabajador tendrá que realizar para la producción de la planta.

### **3.4.3 ELABORACIÓN DE FORMULARIOS**

En este apartado se fue diseñando una guía de entrevista o de formulario, la cual permitió obtener una orientación hacia lo que se requería preguntar a los trabajadores para conocer, que es lo que realizan en su área de trabajo, las principales actividades, herramientas entre otras cuestiones, además de saber cómo es el proceso de producción de la planta *Gazania Nivea*.

En un primer momento se revisaron videos en internet acerca del proceso de la producción de plantas en general, para que posteriormente se realizaran visitas de observación en el vivero para obtener un acercamiento real a la producción de plantas y poder formular preguntas pertinentes para la elaboración de la entrevista que posteriormente sería aplicada a los trabajadores.

#### 3.4.4 GUÍA DE ENTREVISTA (ver anexo 1).

#### 3.4.5 PROGRAMACIÓN

Visitas	Tiempo	Actividad
1ra. Visita	Noviembre 2015	Presentación con el director del vivero
2da. Visita	Marzo 2016	Presentación del plan de trabajo
3ra. Visita	Enero 2017	Aplicación de formularios

#### 3.4.6 TRABAJO DE CAMPO

Momentos	Actividad
Inicial	Planeación del trabajo: se realizó una planeación, en la se marcaban los objetivos que se pretendían alcanzar con la observación que se realizaría, esto sirviendo como guía para la recolección de información.
Desarrollo	Observación: se recorrieron las instalaciones del vivero dirigidas por un ingeniero, para poder identificar el área y los trabajadores con lo que se trabajaría posteriormente.
Cierre	Transcripción de las observaciones: a medida de la obtención de datos, dicha información se fue transcribiendo para tener una idea de los que se realizaría posteriormente, además de dar a conocer las primeras características del trabajo del vivero.

### 3.4.7 VISITAS DE CONTACTO

Visitas	Actividad
1ra. Visita	Presentación: Me presente en el vivero y me dirigí al jefe inmediato del área al cual le di a conocer mi interés por realizar una propuesta pedagógica en la institución.
2da. Visita	Presentación del plan de trabajo: di a conocer el plan de trabajo que realizaría con los trabajadores, e indique el tipo de trabajador con el que pretendía trabajar, por lo cual solicite la información pertinente.
3ra. Visita	Aplicación de formularios o entrevistas: se aplicaron dos entrevistas a trabajadores eventuales, siendo estos un hombre y una mujer, por medio de los cuales se recabo información acerca de la producción de la planta <i>Gazania Nivea</i> .

### 3.4.8 APLICACIÓN DE FORMULARIOS PILOTO (ver anexo 2.)

### 3.4.9 PERFILES OCUPACIONALES

Las actividades que destacan dentro del Vivero Nezahualcóyotl, son aquellas que se encargan de la reforestación urbana, producción de plantas, así como a la venta de las mismas.

El vivero tiene en servicio laboral 165 trabajadores con contrato de base y 9 trabajadores con contrato eventual de campo (posibles candidatos asistentes al taller), los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 80 en el área de producción de campo, 63 en el área operativa y 22 en el área administrativa.

Es decir, se encuentran trabajadores laborando en: almacén, archivo, bodega, capacitación, guardería, intendencia, mantenimiento, carpinteros, chofer, electricistas, ingenieros, mecánicos, jardineros, técnicos, peluquería, secretariales y ventas.

La distribución de los trabajadores se establece mediante áreas, las cuales cuenta con tres secciones, cuadrilla y cabo. Estas áreas son nombradas como: Sombras, invernadero de propagación y ampliación (invernadero).

### 3.4.10 APLICACIÓN DE FORMULARIOS DEFINITIVOS (ver anexo 3).

### 3.4.11 PROCESOS DE TRABAJO

<b>Tarea 1. Organización del trabajo</b>	
<b>Operaciones</b>	<b>Conocimientos</b>
Alistar el material de trabajo	El trabajador debe de conocer y colocarse el material de trabajo necesario para su protección a la hora de realizar el trabajo.
Preparación de la tierra	El trabajador debe de preparar la cantidad de tierra que va a utilizar según la cantidad de desaje que realice en el día, por lo tanto, es importante que remueva y aliste la tierra, y si es necesario colocarle alguna vitamina, lo hará bajo las indicaciones del biólogo que esté a cargo en ese momento.
Colocación del trabajador en su área de trabajo	Una vez que tiene los materiales y herramientas para realizar el proceso del desaje, el trabajador debe de situarse en su área de trabajo para comenzar su actividad.
Proceso de desaje	El trabajador se acomoda en un espacio de la nave, se sienta sobre cajas de plástico o tronco de árbol cortado en forma de banco, se coloca frente a él la carretilla con la tierra, y de lado derecho o izquierdo las plantas que va a desajar. 1) Se agarra la planta por parte de las raíces, 2) se comienza a limpiar, es decir se retira la hierba o pasto que ha crecido a su alrededor, 3) una vez limpia la planta, se comienza a golpear la bolsa contra la carretilla, rotando la bolsa para aflojar la tierra. 4) se retira la planta desde la raíz y se limpia un poco, de ahí, 5) se corta el tallo con la charrasca aproximadamente 5cm, 6) se vacía la tierra hasta la mitad de la bolsa de plástico y se limpia de raíces, 7) enseguida se añade nueva tierra dejando 3/4 antes de llenado, 8) con la mano se hace un hoyo en el centro de la tierra, 9) se coloca la planta y se termina de llenar de tierra, con la mano se acomoda la planta y la tierra.
Riego de la planta	El trabajador debe de conocer acerca de la cantidad de agua que necesita la planta con la que esté trabajando, además de identificar cuando la planta necesita de riego.

<b>Tarea 2. Recursos (materiales de trabajo)</b>
<b>Herramientas:</b> carretilla, charrasca, cajas de plástico, pala, manguera, bolsa de plástico para planta pequeña, rastrillo para tierra, escoba de varas
<b>Uniforme de trabajo:</b> chamarra, pantalón, botas tipo industrial, guantes de tela, guantes de plástico, paliacate.

<b>Tarea 3: Condiciones de trabajo</b>
<b>a) Actividades:</b> levanta, mueve, empuja, jala, corta, carga
<b>b) Posiciones:</b> agachado, arrodillado, camina, está de pie, inclinado, sentado
<b>c) Accidentes:</b> machucones, golpes, hernias, desgarre muscular, caídas, contusiones, choques, contusiones, cortes

## **CAPÍTULO IV. PROPUESTA PEDAGÓGICA**

En este capítulo se presenta el diseño del taller para trabajadores eventuales en producción de plantas del vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente, por lo tanto aquí se incluyen las temáticas que lo componen como lo son las planeaciones didácticas.

### **4.1 DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES EVENTUALES EN PRODUCCIÓN DE LA PLANTA GAZANIA NIVEA.**

A continuación se enuncia la propuesta pedagógica a partir de la metodología de elaboración de un programa propuesta por Margarita Pansza (2005):

**Definir el tipo de unidad didáctica:** El taller se organiza entorno de un proyecto concreto, cuya responsabilidad de ejecución está a cargo de un equipo de trabajo integrado por capacitador y trabajador que participan activa y responsablemente en todas las fases de la etapa de realización. Este proyecto de trabajo se transforma en una situación de enseñanza- aprendizaje con una triple función: docencia, investigación y servicio, procurando la integración de la teoría, investigación y práctica a través de un trabajo grupal y un enfoque interdisciplinario y globalizador (Ander, 1986).

Desde la perspectiva que se va a utilizar llamaremos taller a una modalidad para organizar el proceso de enseñanza aprendizaje, un lugar lo más parecido posible a la realidad cotidiana del adulto, donde se trabaja una tarea común, se elabora y se transforma algo para ser utilizado. Constituye un lugar donde se integran experiencias y vivencias, en el que se busca la coherencia entre el hacer, el sentir y el pensar, examinándose cada una de estas dimensiones en relación a la tarea (Sescovich, 2016).

**Formación del equipo de trabajo:** estará conformado por las personas que se involucren con la producción de plantas, en este caso serían los ingenieros,

biólogos y el experto del área de trabajo, quienes en conjunto con el capacitador trabajaran en equipo para diseñar el programa de capacitación a diseñar.

**Análisis de la situación concreta:** mediante un análisis de actividades y los contenidos pertinentes que desempeñan los trabajadores, se identifica las habilidades que el capacitador debe atender antes y durante las sesiones del taller.

**Análisis de la disciplina y las prácticas profesionales:** el capacitador atribuye tareas que no está en condiciones de realizar ya que no es un experto, como lo es el trabajador eventual, el ingeniero o el biólogo de acuerdo con el perfil ocupacional del vivero Nezahualcóyotl.

**Selección de objetivos del taller:** la selección de objetivos se realiza con base en las necesidades de los trabajadores eventuales del vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente.

#### **Datos generales / Datos de identificación**

Universidad Pedagógica Nacional

Secretaría del Medio Ambiente, Ciudad de México

Taller de Capacitación para trabajadores eventuales del Vivero Nezahualcóyotl de la Secretaria del Medio Ambiente, Ciudad de México.

Duración del curso: cinco sesiones impartidas los días viernes, dos horas por sesión.

Imparte: Karina Veronica Licona Ortiz

Fecha: Junio 2017

**Introducción al taller de capacitación para trabajadores eventuales en producción de plantas del vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente:** El taller va dirigido para los trabajadores eventuales que se dedican a la producción de la planta *Gazania Nivea* y que además se encuentran laborando dentro de las instalaciones del vivero Nezahualcóyotl.

Generando en los trabajadores una concepción y reconocimiento de su trabajo como productores de la planta *Gazania Nivea*.

**Objetivos terminales del taller:**

- Reconocer y reavivar los saberes de los trabajadores eventuales en la producción de la planta, quienes con base en sus conocimientos y saberes obtengan un aprendizaje significativo dentro del taller.

**Objetivos de sesiones del taller:**

- Conocer y comprender los objetivos del taller de capacitación para trabajadores eventuales en producción de plantas del vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente Ciudad de México.
- Comprender el perfil ocupacional del área de trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Secretaría del Medio Ambiente.
- Conocer los elementos básicos de la producción de la planta *Gazania Nivea*.
- Identificar las principales tareas del proceso de trabajo que realizan los trabajadores eventuales en producción de plantas.
- Que el capacitador tenga conozca y haga uso de diferentes estrategias de aprendizaje dentro de las sesiones de capacitación.
- Identificar el proceso de retroalimentación para la recuperación de saberes.
- Realizar una secuencia didáctica por cada sesión.

### **Contenidos temáticos del taller:**

1. Introducción al taller de capacitación para trabajadores eventuales en producción de plantas del Vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente, Ciudad de México.
2. El reconocimiento de la planta *Gazania Nivea*
3. Organización del trabajo en el vivero
4. Recursos materiales de trabajo en el vivero
5. Condiciones de trabajo en el vivero

A continuación se presentan los momentos didácticos del taller de capacitación:

**Sesión 1.**

Tema	Introducción al taller de capacitación para trabajadores eventuales del vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente			
Objetivo	Presentar a los trabajadores una introducción y bienvenida al taller de capacitación para trabajadores eventuales			
Destinatarios	Trabajadores eventuales en producción de plantas			
Duración	120 minutos			
<b>Momento didáctico</b>	<b>Secuencia sugerida</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
inicio	<p>Se presentará ante el grupo el tallerista, además de dar a conocer los contenidos del día, y dar una introducción de lo que se abordará a lo largo del taller.</p> <p>Se inicia la sesión con una actividad de inicio llamada "La telaraña"</p> <p>a) El tallerista le entrega a uno de trabajadores la bola de estambre; este tiene que decir su nombre, procedencia, tipo de trabajo que desempeña, interés de su participación, expectativas sobre el curso o actividad.</p> <p>b) El trabajador que tiene la bola de estambre toma la punta del mismo y lanza la bola al otro compañero, quien a su vez debe presentarse de la misma manera.</p>	Integrar a los miembros del grupo.	25 min.	<p>Computadora, cañón y pantalla para proyección.</p> <p>Bola de estambre</p>

<b>Momento didáctico</b>	<b>Secuencia sugerida</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Desarrollo	<p>Preguntar a los trabajadores:  ¿Cuáles son sus expectativas del taller de capacitación que se va a impartir?  ¿Qué es lo que no les gustaría que se realizara durante las sesiones del taller de capacitación?</p> <p>Se le pedirá a los trabajadores que mencionen ¿cómo ha sido su experiencia de trabajo dentro del vivero?.</p> <p>Elegir al azar a tres trabajadores que compartan con el resto de sus compañeros ¿cuáles han sido sus dificultades en su área de trabajo?.</p> <p>Preguntar a los trabajadores e ir anotando en el pizarrón, sí reconocen alguno de los siguientes conceptos, y de ser así pedir que den su punto de vista del concepto que reconozcan:</p> <p>Características de la planta Gazania Nivea  Organización del trabajo  Recursos materiales de trabajo  Condiciones de trabajo</p>	Indagar acerca de las expectativas y conocimientos con los que cuentan los trabajadores.	55 min.	Participación grupal  Hojas blancas y de colores  Computadora, cañón y pizarrón.

<b>Momento didáctico</b>	<b>Secuencia sugerida</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Cierre	<p>Preguntar a los trabajadores:  ¿Cuáles son sus expectativas del taller de capacitación que se va a impartir?  ¿Qué es lo que no les gustaría que se realizara durante las sesiones del taller de capacitación?</p> <p>Se le pedirá a los trabajadores que mencionen ¿cómo ha sido su experiencia de trabajo dentro del vivero?.</p> <p>Elegir al azar a tres trabajadores que compartan con el resto de sus compañeros ¿cuáles han sido sus dificultades en su área de trabajo?.</p> <p>Preguntar a los trabajadores e ir anotando en el pizarrón, sí reconocen alguno de los siguientes conceptos, y de ser así pedir que den su punto de vista del concepto que reconozcan:</p> <p>Características de la planta Gazania Nivea  Organización del trabajo  Recursos materiales de trabajo  Condiciones de trabajo</p>	<p>Por medio de la actividad individual, conocer que es lo que se aprendió de la sesión.</p>	30 min.	<p>Participación grupal  Ver anexo 4</p>

<b>Momento didáctico</b>	<b>Secuencia sugerida</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Cierre	<p>Preguntar a los trabajadores:  ¿Cuáles son sus expectativas del taller de capacitación que se va a impartir?  ¿Qué es lo que no les gustaría que se realizara durante las sesiones del taller de capacitación?</p> <p>Se le pedirá a los trabajadores que mencionen ¿cómo ha sido su experiencia de trabajo dentro del vivero?.</p> <p>Elegir al azar a tres trabajadores que compartan con el resto de sus compañeros ¿cuáles han sido sus dificultades en su área de trabajo?.</p> <p>Preguntar a los trabajadores e ir anotando en el pizarrón, sí reconocen alguno de los siguientes conceptos, y de ser así pedir que den su punto de vista del concepto que reconozcan:</p> <p>Características de la planta Gazania Nivea  Organización del trabajo  Recursos materiales de trabajo  Condiciones de trabajo</p>	Por medio de la actividad individual, conocer que es lo que se aprendió de la sesión.	30 min.	Participación grupal Ver anexo 4

## Sesión 2.

Tema	Gazania Nivea			
Objetivo	Presentar las principales características de la planta Gazania Nivea			
Destinatarios	Trabajadores eventuales en producción de plantas			
Duración	120 minutos			
<b>Momento didáctico</b>	<b>Secuencia sugerida</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Inicio	Se presentará ante el grupo el tallerista, además de dar a conocer los contenidos del día.	Integrar a los miembros del grupo.	10 min.	Computadora, cañón y pantalla para proyección.
Desarrollo	En grupo se realizará una reflexión en relación con las interrogantes que se proponen a cerca de la planta Gazania Nivea. ¿Qué saben de la planta Gazania Nivea? ¿Antes de trabajar en el vivero, ya conocían la planta Gazania Nivea? ¿Quién de ustedes tiene una planta Gazania Nivea en casa? ¿Conocen sus cuidados? ¿Conocen el nombre científico de la Gazania Nivea?	Indagar acerca de las expectativas y conocimientos con los que cuentan los trabajadores.	20 min.	Participación grupal  Computadora, cañón y pizarrón.



Momento didáctico	Secuencia sugerida	Objetivos	Tiempo	Recursos
Cierre	<p>Con todos los participantes, se le pide a cada uno que escriba o diga con una sola palabra, lo que piensa sobre el tema que se vio en la sesión, por ejemplo, el tallerista puede preguntar: ¿Qué es lo más importante para la producción de la planta Gazania Nivea?.</p> <p>Los miembros del grupo deberán responder con una sola palabra a esta pregunta.</p> <p>Su respuesta pueden ser: el agua, la tierra, el sol, etc.</p> <p>Discusión:</p> <p>Luego se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para los participantes.</p> <p>En este paso, el tallerista puede ir anotando en el pizarrón las palabras nombradas por el grupo.</p> <p>Se puede conducir este paso con preguntas como las siguientes: ¿Por qué el agua es importante para la tierra es importante para la planta Gazania Nivea?</p> <p>El participante que mencionó dicha palabra explica el porqué.</p> <p>Otros compañeros pueden apoyar sus ideas o contradecirlas, y en este sentido se dirige la discusión.</p>	Permite sintetizar o resumir los aspectos centrales de la sesión.	30 min.	Participación grupal Pizarrón, plumón.

### Sesión 3.

Tema	Organización del trabajo			
Objetivo	Presentar los principales componentes de la organización de trabajo, para que posteriormente el trabajador lo pueda identificar y que a su vez permita recuperar sus habilidades de trabajo.			
Destinatarios	Trabajadores eventuales en producción de plantas			
Duración	120 minutos			
<b>Momento didáctico</b>	<b>Secuencia sugerida</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Inicio	<p>Se presentará ante el grupo el tallerista, además de dar a conocer los contenidos del día.</p> <p>Pedirle a un trabajador que diga que se vio la sesión anterior.</p> <p>Ir realizando un resumen de la sesión anterior.</p>	Integrar a los miembros del grupo.	15 min.	Computadora, cañón y pantalla para proyección Participación grupal
Desarrollo	<p>Se parte de las ideas y experiencias previas de la organización de trabajo.</p> <p>¿Qué elementos ustedes toman en cuenta para organizarse dentro de su área de trabajo?</p> <p>¿Cuáles son los factores deben de tomar en cuenta para organizarse a la hora de trabajar?</p>	Indagar acerca de las expectativas y conocimientos con los que cuentan los trabajadores.	15 min.	Participación grupal  Computadora, cañón y pizarrón.



Momento didáctico	Secuencia sugerida	Objetivos	Tiempo	Recursos
Cierre	<p>Cada participante responde un escrito una pregunta que sobre su organización se ha preparado de antemano.</p> <p>Se forman equipos de cuatro participantes, para que pongan común las respuestas que han dado y sobre la base de esta información hagan un modelo ideal.</p> <p>Por ejemplo, podríamos tener una capacitación previa al trabajo; que por lo menos un biólogo asesorándonos durante el día.</p> <p>Cada equipo debe organizarse para trabajar en esta etapa, nombrar un coordinador o representante del equipo, anotar las participaciones y controlar el tiempo que ha sido acordado.</p> <p>Discusión: Se pasa al pizarrón donde cada grupo presenta su modelo ideal escrito en un papel.</p> <p>Ir anotando en el pizarrón las ideas en común, para que posteriormente se elaboré un plan para la organización de trabajo donde todos estén de acuerdo.</p> <p>El capacitador debe de llevar hasta la última sesión el plan de trabajo que se haya originado.</p> <p>Cerrar la sesión e ir aclarando dudas.</p>	Apoyar al grupo a organizarse para ejecutar actividades concretas.	30 min.	Participación grupal  Pizarrón, plumón.

#### Sesión 4.

Tema	Recursos materiales			
Objetivo	Presentar los principales componentes acerca de los recursos materiales de trabajo, que se le facilitan y pueden favorecer al trabajador durante su desempeño laboral.			
Destinatarios	Trabajadores eventuales en producción de plantas			
Duración	120 minutos			
<b>Momento didáctico</b>	<b>Secuencia sugerida</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
inicio	<p>Se presentará ante el grupo el tallerista, además de dar a conocer los contenidos del día.</p> <p>El tallerista pide a los trabajadores que formen un círculo alrededor de un conjunto de fotografías, previamente colocadas de forma aleatoria, de manera que todos los trabajadores puedan observarlas.</p> <p>Se da un tiempo razonable para que cada uno elija una fotografía con la que más se identifique, de acuerdo a su personalidad, modo de vida, trabajo, gustos, que le recuerde alguna anécdota de su vida, etcétera.</p> <p>Después que todos los participantes han escogido su fotografía, van presentándose uno a uno, mostrándola y explicando el motivo por el cual escogió esa fotografía, y por qué se identificó con ella.</p>	<p>Integrar a los miembros del grupo.</p> <p>Reconocimiento de los recursos materiales de trabajo.</p>	<p>10min.</p> <p>20 min.</p>	<p>Computadora, cañón y pantalla para proyección.</p> <p>Fotografías que alusivas a los recursos materiales de trabajo.</p>

<b>Momento didáctico</b>	<b>Secuencia sugerida</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Desarrollo	<p>Se les proyectara a las y los trabajadores la presentación en PowerPoint acerca de "Los recursos materiales" nota: realizar presentación</p> <p>Al término de la presentación se irán contestando dudas acerca del tema.</p> <p>Se les repartirá a los trabajadores material con nueve recursos materiales, de los cuales tendrán que seleccionar uno, presentarla al resto del grupo y dar una breve explicación del porque la ha elegido. (Se llevaran recursos materiales de utilería).</p>	Dar a conocer las principales características del tema.	25 min.  30 min.	<p>Participación grupal</p> <p>Computadora, cañón pizarrón y bocinas.</p> <p>Hojas blancas, recursos materiales.</p>
Cierre	Se le pide a los trabajadores que cada uno exprese con una palabra lo que piensa o siente en relación con la sesión que se ha trabajado.	Permite a los integrantes retroalimentarse de las vivencias, opiniones del grupo.	30 min.	Participación grupal

## Sesión 5.

Tema	Condiciones de trabajo			
Objetivo	Presentar las principales características acerca de las condiciones de trabajo, en la cual se dará énfasis en las actividades, posiciones y accidentes. La cual dará pauta para que el trabajador adquiera conocimientos y saberes que podrá aplicar en su quehacer diario.			
Destinatarios	Trabajadores eventuales en producción de plantas			
Duración	120 minutos			
<b>Momento didáctico</b>	<b>Secuencia sugerida</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Inicio	<p>Se presentará ante el grupo el tallerista, además de dar a conocer los contenidos del día.</p> <p>Se pedirá a los trabajadores que voluntariamente pasen al pizarrón y anoten una palabra clave acerca del tema condiciones de trabajo.</p> <p>Cada participante debe decir una idea a la vez para poder saber lo que todos piensan acerca del tema.</p>	<p>Integrar a los miembros del grupo.</p> <p>Identificar mediante una lluvia de ideas los conocimientos previos del tema.</p>	<p>10min.</p> <p>20 min.</p>	<p>Computadora, cañón y pantalla para proyección.</p> <p>Pizarrón, marcadores,</p>

Momento didáctico	Secuencia sugerida	Objetivos	Tiempo	Recursos
Desarrollo	<p>Se les proyectara a los trabajadores la presentación en PowerPoint acerca de “Las condiciones de trabajo”. nota realizar presentación</p> <p>Reforzando la información con el video “Riesgos y prevención de accidentes en el trabajo ”</p> <p>Comentar el video</p> <p>Se responderán dudas acerca del video y de lo expuesto.</p> <p>Posteriormente compartirán al resto del grupo las conclusiones acerca del tema.</p>	<p>Dar a conocer las principales características del tema.</p>	<p>20 min.</p> <p>20 min.</p>	<p>Participación grupal</p> <p>Computadora, cañón pizarrón y bocinas.</p> <p>Hojas blancas, recursos materiales.</p>
Cierre	<p>El tallerista coloca las sillas una al lado de la otra. Y le plantea a los trabajadores que cada uno debe sentarse sucesivamente en cada silla y expresar sus vivencias del taller.</p> <p>En la primera silla se expresa <b>¿Cómo llegué?</b>, en la del medio se refiere a: <b>¿Cómo me sentí durante la sesión?</b> y la tercera silla es: <b>¿Cómo me voy?</b>.</p> <p>Se dará a los trabajadores las gracias por su asistencia</p>	<p>Permite a los integrantes retroalimentarse de las vivencias, opiniones del grupo en relación a la sesión.</p>	<p>20 min.</p>	<p>Participación grupal</p>

## CONCLUSIONES

En este último apartado tiene como propósito hacer un recuento las reflexiones que obtuve durante el diseño de mi propuesta pedagógica. A lo largo de ella se fueron modificando las percepciones que tenía acerca la Pedagogía.

Sin embargo pude ir constatando durante este tiempo que la Pedagogía va más allá de un aula en una escuela, y que fuera de eso hay muchas posibilidades que como futuros profesionales de la educación podemos abarcar.

Para empezar con mi propuesta indagué acerca de las opciones de capacitación que ofrecen las instituciones públicas y privadas acerca de los programas de capacitación para sus trabajadores, en los cuales constaté de la unificación y linealidad de estos programas y de las dificultades que tienen los trabajadores para asistir y por parte de los capacitadores hacer provechosos esos minutos que las instituciones otorgan al trabajador para capacitarse en su área laboral.

Más allá de esto que menciono, es rescatable hacer énfasis en que la mayoría de los programas de capacitación ya establecidos, son elaborados por grupos de “expertos” en el tema o área de trabajo quienes deciden que contenidos, estrategias y actividades deben de presentarse a los trabajadores, por lo que en la mayoría de los casos, no existe un vínculo entre el capacitador y el trabajador para coadyuvar en un programa que integre y reconozca los saberes de los trabajadores, ya que ellos son los que en primera instancia, conocen y reconocen su área de trabajo.

Así mismo retomo un fragmento que plantea el maestro Marco Antonio Cadena 2016, en una de sus conferencias magisteriales en las cual hace una crítica acerca de la vinculación ética entre los profesionales de la educación y el trabajo:

*“se nos forma como educadores, se nos dice que nuestra tarea es desarrollar sujetos, hacer hombres integrales, como lo hacemos, lo parcializamos y lo adecuamos para un puesto de trabajo, para un trabajo específico, para una*

*actividad específica, lo recortamos como sujeto, si hacemos esto que pasa, entramos seguramente en un dilema ético, que pasa con aquello otro, que pasa con aquello que nos dijeron que era la educación, que paso con aquello del asunto de liberar hombres, de darles la palabra de hacer hombres que pregunten que pasa con la conciencia histórica que nosotros desarrollaríamos a partir de la educación.” (2916).*

De ahí pude reflexionar acerca del quehacer educativo como egresados de esta universidad, y lo que podemos generar en algún área educativa, en la cual, independientemente de las demandas institucionales, logremos realizar propuestas que favorezcan a los individuos con los que estemos comprometidos a trabajar, para lograr un cambio en su educación.

Por otra parte puedo agregar que desde mi punto de vista fue muy significativo haberme acercado al vivero y conocer lo que realizan los trabajadores día con día, lo cual fue muy enriquecedor para poder realizar la propuesta pedagógica ya que además pude aplicar conocimientos pedagógicos que obtuve durante mi formación académica.

Por ello que, mi formación como pedagoga me permitió realizar mediante un análisis ocupacional lo que hasta ahora propongo, además de poner en práctica mis habilidades para comprender el quehacer educativo desde el campo de la educación y el trabajo.

## **BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES DE CONSULTA**

Agudelo, M. (1993). *Certificación ocupacional. Manual didáctico*. Montevideo: CINTERFOR.

Ander-Egg, E. (1986). *Hacia una pedagogía autogestionaria*. Buenos Aires: Editorial Humanita.

Arnaz, J. A. (1981). *La planeación curricular*. México: Trillas.

Briascó, I. (1995). "Algunos elementos sobre la relación educación y trabajo", en la *Revista interamericana de educación de adultos*. Órgano de difusión del proyecto Multinacional de Educación para el Trabajo PMET de la OEA, vol., 3, núm. 1, publicado por el CREFAL, OEA y CEDeFT, México.

Casarini, M. (1997). *Teoría y diseño curricular*. México: Trillas.

Cervero, R, Artur. & Wilson. (2000) "La política de la responsabilidad: teoría de la planificación de programas para la educación de adultos". En. Antología lecturas para la educación de adultos tomo II conceptos políticas y planeación y evaluación en educación de adultos. México: Noriega editores. Pp. 587- 617.

Coombs, A. (1993). Educación formal y no formal: Estrategias para el futuro. En. Husen, T. Postlethwaite, T. (dirs.) *Enciclopedia Internacional de educación*. Barcelona. Pp. 1818- 1821

COMIE (1996). "Comentarios al Programas de Desarrollo Educativo". En. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, núm I, vol. I, enero-junio. Temáticas citadas: Educación de Adultos, a cargo de Enrique Pieck, y Criterios sobre el financiamiento educativo, a cargo de Margarita Noriega.

Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), (1998) "Análisis ocupacional y funcional de trabajo". Madrid España: IBERFOP.

Courbe, Jean-François. (2000). *"Educación de los trabajadores: otra pedagogía posible*. En. SCHMELKES, Sylvia (comp.). *Antología. Lecturas para la educación de los adultos. Aportes de fin de siglo. Otros campos de acción en educación de adultos. Tomo IV*, México, Noriega Editores.

CREFAL, UNESCO, INEA y CEAAL (1998). *Hacia una educación sin exclusiones. Nuevos compromisos para la educación con personas jóvenes y adultas en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.

Díaz-Barriga, A. (1998). *La investigación en el campo de la didáctica. Modelos históricos*. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México; Perfiles Educativos, núm. 80, enero-junio.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. México: Ediciones UNESCO.

Duch, G., Garibay, F., & Quesmel, E. (2006). *La capacitación otra mirada. Lecciones de experiencias mexicanas de capacitación rural*. México: UPN.

Fernández, H, Ubaldo, S, & García, O. (2008). *Pedagogía y prácticas educativas*. México: Universidad Pedagógica Nacional.

Ferreira, H. (1996). *Educación para el trabajo- trabajo en la educación- elementos teóricos- prácticos para resignificar las prácticas pedagógicas*. Buenos Aires: Novedades Educativas.

Gobierno de la República (1993). *Diario Oficial de la Federación. Ley General de Educación*. México.

Gutiérrez, J. (2007). *Educación de adultos: ¿competencias para la vida o para el trabajo?* En: Decisio. Saberes para la Acción en Educación de Adultos, núm. 16, enero-abril, pp. 3-15.

Hernández, G. (1997). *La problemática de la educación básica para adultos. El caso de dos municipios del Estado de México*. Tesis de maestría. México: Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Ibarrola, M. (1983). *La política de formación para el trabajo: cuatro retos para la investigación educativa*. México; IPN Centro de Investigación y de Estudios Avanzados.

Ibarrola, M. (2005). *Educación y trabajo*. En. Revista Cinvestav, RMIE, ABR-JUN 2005, VOL. 10, NÚM. 25; México.

Ibarrola, M. (2006). *Formación escolar para el trabajo*. México; Organización Internacional del Trabajo.

Ibarrola, M. (2006). *La formación para el trabajo en las escuelas: el currículo y las prácticas formativas* En. *Formación escolar para el trabajo*. Montevideo, Cinterfor/OIT.

Latapí, P. Schmelkes, S. & Torres, R. (2000). *Pronunciamento Latinoamericano con oportunidad del Foro Mundial de Educación*, Dakar, 24-28 abril, 2000. México: CEAAL.

Maya, A. (1996). *El taller educativo ¿Qué es? Fundamentos, cómo organizarlo y dirigirlo, cómo evaluarlo*. Colombia: Cooperativa editorial Magisterio.

Méndez, A. Hernández, G. Canseco, M. Cortes, J & Vargas, M. (2013) *Capítulo 3 Aprendizajes para la vida y el trabajo con personas jóvenes y adultas*. En. *Aprendizajes y desarrollo 2002- 2011*. México; ANUIES, COMIE

Mirabent, G. (1990). *El taller pedagógico*. En: Revista Pedagógica Cubana. Año II. Abril- junio. No. 6. La Habana.

Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (2016). Lineamientos oficiales del MeVyT. Recuperado el día 22 05 2016, de: [http://ieeabcs.inea.gob.mx/ITAI\\_IEEA/DoctosPDF/Lineamientos%20espec%C3%A Dficos%20del%20MEVyT.pdf](http://ieeabcs.inea.gob.mx/ITAI_IEEA/DoctosPDF/Lineamientos%20espec%C3%A Dficos%20del%20MEVyT.pdf)

Molier, M. (1983). *Diccionario de uso español*. Madrid: Editorial Grades.

Organización Internacional de Trabajo. (OIT), (1993). Formación profesional. Glosario de términos escogidos, Ginebra. Recuperado el día 20 04 2016 de: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_361\\_SP/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_361_SP/lang-es/index.htm)

Pansza, M. (2005). *“Elaboración de programas”*, en *Operatividad de la didáctica*. Tomo 2. Gernika, México, pp. 9-42.

Pasillas, M. (2008). *Estructura y modo de ser de las teorías pedagógicas*. En. *Pedagogía y prácticas educativas*. México: Universidad Pedagógica Nacional.

Pereda, S. (1993). *Análisis y estudio del trabajo*. Madrid, Eudema.

Presidencia de la República (1993). *Ley General de Educación*. México.

Pieck, E. (1996). *“Educación de adultos. Comentarios al programa de Desarrollo Educativo 1995-2000”*. En: Revista Mexicana de Investigación Educativa, núm. I, vol I, enero-junio. México: COMIE.

Pieck, E. (1998). *“Educación de adultos y formación para el trabajo en América Latina: incidencia y posibilidades en los sectores de pobreza”*. En. Jacinto, Claudia y María A. Gallart (coords.). Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, CINTERFOR, Red Educación y Trabajo.

Pieck, E. (2000). *Comentarios al Modelo de Educación para la Vida (MEV) del INEA*. Comentario realizado durante el I Foro Permanente sobre la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, en la Universidad Pedagógica Nacional, México, 15 de marzo.

Pieck, E. (2001). *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social*. México: Universidad Iberoamericana.

Pieck, E. (2009). *Educación de personas jóvenes y adultas, y trabajo Un campo complejo y vital*. Desicio, 23, 9.

Pieck, E. (2012) *En el camino...formación para el trabajo e inclusión: ¿Hacia dónde vamos?*. México: Universidad Iberoamericana.

Poder Ejecutivo Federal (1989). *Programa para la modernización educativa 1989 1994*. México.

Poder Ejecutivo Federal (1996). *Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000*. México. Secretaría de Educación Pública.

Presidencia de la Republica. Ley General del trabajo. (2016). Recuperado el día 04 04 2016 de:<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Saavedra, R. M. (compilador) (2001). *Diccionario de Pedagogía*. México, Pax.  
Secretaría de Educación Pública (2006). INEA. *Reglas de operación e indicadores de evaluación y gestión del programa de atención a la demanda de educación para adultos a través del Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo*. México, SEP.

Santacruz, D. (1998). *El análisis ocupacional. Estrategia de cambio en la enseñanza y eje para la orientación vocacional*. En: Revista de Pedagogía. Escuela se Educación, UCV, Caracas.

Sarramona, J. Vázquez, G. & Colom, A. (1988). *Capítulo 3 Formación laboral*. En: Educación no formal. Barcelona: Ariel Educación.

Schmelkes, S., (coordinadora) et al. (2000). *Antología de lecturas para la Educación de los Adultos: Aportes de fin de siglo (cinco tomos)*. Tomo I. "Documentos Internacionales sobre la Educación de los Adultos", 391 pp. Tomo II. "Conceptos, políticas, planeación y evaluación en la Educación de los Adultos", 650pp. Tomo III. "Programas del INEA", 495 pp. Tomo IV. "Otros campos de acción en Educación de Adultos", 592 pp. Tomo V. "Formación de formadores", 357 pp. México: Noriega, INEA

Secretaría del Medio Ambiente. (2016). Acerca de la Secretaría del Medio Ambiente. Recuperado el día 11 04 2016 de: <http://www.sedema.cdmx.gob.mx/secretaria/acerca-de>

Secretaria del Trabajo y Previsión Social, subsecretaria "B", (1986). *Catálogo Nacional de Ocupaciones. Compendio de Títulos Ocupacionales*, México.

Sendón, M. (2013). *"Educación y trabajo: Consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación"*. Propuesta Educativa.

Sescovich, S. (2016). *El proceso de enseñanza-aprendizaje: el taller como modalidad técnico-pedagógica*. Recuperado el día 11 04 2016 de: <http://www.conductahumana.com/articulos/gestion-de-recursos-humanos/el-proceso-de-ensenanza-aprendizaje-el-taller-como-modalidad-tecnico-pedagogica>

Taba, H. (1976). *Desarrollo del curriculum, teoría y práctica*. Buenos Aires: Troquel.

Tedesco, J. (2011) *Los desafíos de la educación básica en el siglo XXI* En. Revista ibero-americana de educación. N.º 55.

Vázquez, G. (1994). *Formación e Inserción Laboral*. En. Muñoz, A. (ed). *El educador social profesional y formación universitaria*. Madrid: Editorial Porrúa.

Zurita R., Úrsula. (2005). *Escuela, capacitación y aprendizaje de María De Ibarrola* (dir. y coord.) Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 10, núm. 25, abril-junio, 2005, pp. 535-541 Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. Distrito Federal, México.

Zhizhko, E.: *"Las bases teórico-metodológicas de la capacitación para el trabajo en América Latina"*, en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 182, 2013. en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/la/2013/capacitacion-trabajo-america-latina.html>

# **ANEXOS**

**Anexo 1.** Guía de entrevista para trabajadores eventuales del Vivero Nezahualcóyotl de la Secretaría del Medio Ambiente (primera versión)

1. ¿Cómo debe ser el riego de esta planta?
2. ¿Qué saberes debe tener un trabajador que cultive esta planta?
3. ¿Qué habilidad debe tener un trabajador que cultiva esta planta?
4. ¿Cuántas plantas de ( ) se producen en el vivero al año?
5. ¿Cuántos trabajadores se necesitan para esta producción de la planta?
6. ¿Quién es el encargado para capacitar al trabajador para el cultivo de la planta?
7. ¿Qué proceso de cultivo de esta planta ( ) considera que es el más delicado? ¿Por qué?
8. ¿Necesita uniforme o equipo especializado para el cultivo y cuidado de esta planta?
9. ¿Cómo debe ser el riego de esta planta?
10. ¿Quiénes pueden adquirir esta planta?
11. ¿Dan recomendaciones a quien adquiere esta planta?
12. ¿Conoce la historia de esta planta de?
13. ¿Cómo se le conoce a esta planta?

**Anexo 2.** Formulario piloto para trabajadores eventuales del Vivero Nezahualcóyotl de la Secretaria del Medio Ambiente

Objetivo: conocer los procesos y cuidados de la planta Gazania Nivea

I. Datos generales del trabajador

1. Nombre: \_\_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Escolaridad: \_\_\_\_\_
4. Área de trabajo: \_\_\_\_\_
5. Jornada laboral: \_\_\_\_\_
6. Experiencia en viveros: \_\_\_\_\_

II. Datos generales del proceso de cultivo de la planta Gazania Nivea

1. ¿Cuál es el proceso de cultivo de esta planta?
2. ¿Cuáles son los cuidados?
3. ¿Cuántas variedades de planta Gazania Nivea hay?
4. ¿Cuánto tiempo tarda en crecer esta planta?
5. ¿Cada cuándo se riega la planta? Y ¿Qué cantidad de agua?
6. ¿Cómo debe ser el riego de esta planta?
7. ¿Qué temperatura es la indicada para que la planta crezca?
8. ¿Qué recomendaciones hay para mantener la planta en buen estado?
9. ¿Qué instrumentos y materiales se necesita para su cultivo?
10. ¿Utilizan algún tipo de fertilizante, de ser así este en que beneficia a la planta?

11. ¿Utilizan algún tipo de abono, de ser así este en que beneficia a la planta?
12. ¿Cuándo es la fecha indicada para comenzar su cultivo?
13. ¿Dónde es el lugar adecuado para el cultivo de la planta?, es decir, que características debe tener el lugar.
14. ¿Cuántas plantas de Gazania Nivea se producen en el vivero al año?

### III. Capacitación de trabajadores

1. ¿Cuántos trabajadores se necesitan en este vivero para la producción de esta planta?
2. ¿Qué saberes debe de tener un trabajador que cultiva esta planta?
3. ¿Qué proceso de esta planta considera que es el más delicado? ¿Por qué?
4. ¿Necesita uniforme o equipo especializado para el cultivo y cuidado de esta planta?
5. ¿Cuáles son los riesgos que ocurren si la planta no recibe los cuidados adecuados?
6. ¿Quiénes pueden adquirir esta planta?
7. ¿Dan recomendaciones a quien compra esta planta?
8. ¿Conoce la historia de esta planta?
9. ¿Cómo se le conoce a esta planta?

### Anexo 3. Aplicación de formulario definitivo

Datos generales del trabajador	
<b>Trabajador 1 (H)</b> Nombre: Francisco Melchor Edad: Escolaridad: secundaria Área de trabajo: Naves Jornada laboral: 7:00 a 15: hrs. Experiencia laboral: Más de 30 años	<b>Trabajador 2 (M)</b> Nombre: Sesania Nieves Martinez Edad: 38 años Escolaridad: Secundaria Área de trabajo: Naves Jornada laboral: 7:00 a 15: 00 hrs. Experiencia laboral: Más de 30 años

<p>K- Hola buenos días,</p> <p>K- Con permiso del Ingeniero Mauricio voy aplicar dos entrevistas, estoy buscando al Sr. Francisco Melchor.</p> <p>K- Estoy realizando una investigación acerca del proceso y cuidado de las plantas, ¿qué planta es la que están trabajando?</p> <p>H- ¿Conoce el proceso por desaje?</p> <p>H- El proceso por desaje esa es la forma de producir una planta</p> <p>H- es una de las que utilizamos aquí, mmm utilizamos las tres, la que estamos ahorita es por desaje, tenemos un problema por desaje es por semilla se puede hacer, pero por desaje que problema tenemos que vas hacer una planta y va hacer igual a lo que es la madre y si tiene una enfermedad se la va a llevar.</p> <p>H- Entons nosotros siempre queremos que sea por semilla, pero como es tan pequeña la semilla no se puede mucho, solo hacemos por desaje y es lo que estamos haciendo aquí, si quieres platicar con las señoras.</p> <p>H- Para que ellas te enseñen, pa´que veas y yo si quisiera que le tomaras foto como hacen el desaje.</p> <p>H- Ahí esta cualquiera de las cuatro, ahí está como le hacen, porque nosotros estamos manejando ahorita el desaje, esto lo hacemos por vareta, lo hacemos por</p>	<p>H- ¡Buenos días!</p> <p>H- Dígame señorita, ¿en qué le puedo ayudar?</p> <p>H- Gazania</p> <p>K- No</p> <p>K- ajá</p> <p>K- Ha! Ok.</p> <p>H- Ha! Ok perfecto</p> <p>K- Si, es justo lo que voy hacer, pero primero voy aplicar la entrevista y después documentarla con imágenes.</p> <p>K- Entonces primero entrevistare a una de ellas.</p>
---	---

<p>semilla y hay varias especies que se hacen por acol.</p> <p>H- Si con ellas para que te enseñen como es el trasplante de desaje.</p> <p>H- Muchachas, pónganse guapas, - ¿cómo te llamas?</p> <p>H- Ella es la señorita Karina, les va hacer una entrevista pa´ que le enseñen como se transplanta, como se hace el desaje. -Una que te puede explicar cómo se desaja.</p> <p>H- Adelante muchacha</p> <p>K- ¿Quien primero?</p> <p>K- ¿Ella? – ok</p> <p>K- Primero me va a decir su nombre completo</p> <p>K- ¿Edad?</p> <p>K- ¿Escolaridad?</p> <p>K- ¿Área de trabajo?</p> <p>K- ¿Cómo se llama esta área?</p> <p>K- ¿Naves?</p> <p>K- ¿Jornada laboral?</p> <p>K- ¿Experiencia laboral?</p> <p>K- Ok, -¿Cuál es el nombre de esta planta con la que está trabajando?</p> <p>K- ¿Cómo?, ¿Gazania?</p> <p>K- ¿Cuál es el proceso de cultivo?</p> <p>K- aja</p> <p>K- Ok</p> <p>K- ¿Cuáles son sus cuidados?</p> <p>K- ¿De esta planta cuantas variedades hay?</p>	<p>K- Voy a pasar</p> <p>K- Karina</p> <p>H- Ella</p> <p>M- Sesia Nieves Martinez</p> <p>M- mmmmm 38 años</p> <p>M- mmmm secundaria</p> <p>M- pues, jajaja aquí</p> <p>M- mmmm este son naves</p> <p>M- aja si</p> <p>M- mmmm jajaja – pues de 7 a 3 ujum</p> <p>M- Pus desde que entre he estado aquí en las naves aja si</p> <p>M- mmm Gazaña</p> <p>M- Gazaña</p> <p>M- mmm pues se puede este, la semillas y uno se recolecta, se puede sembrar también.</p> <p>M- Pero ahora sí que la siembra dura unos días para que germine y...en que crece lleva más tiempo pero también puedes ahijar que es por raíz. Aja si.</p> <p>M- aja si</p> <p>M- mmm pues esta plantita no es tan delicado, no más se le echa agua cada vez que... que lo necesite</p> <p>M- Pues este tiene colores no hay muchas variedades, hay este... blanco, amarillo, naranja, y hasta color, -no se que color sea este, como... naranja.</p>
---	--

<p>K-¿Cuánto tiempo tarda en crecer esta planta?</p>	<p>M- pues horita lo estamos ya este... trasplantando rápido se recuperan, como en un mes ya esta esté, porque los botones, cuando uno le poda bien en los botones, florea rápido. No tarda mucho tiempo</p>
<p>K- ¿Cada cuándo se debe regar?</p>	<p>M- Mmm pues lo regamos..., mmm el lunes ahora ya vamos a regar ya sea mañana o el viernes, depende si está seco pues lo regamos pero... en tiempos de calor si lo regamos lunes, miércoles y viernes, pero en estos días que si hace calor pero no se seca rápido, dos veces por semana.</p>
<p>K- ¿Qué cantidad de agua?</p>	<p>M- Ahora sí que lo que se llene la bolsita, namás llenando, porque cuando se seca mucho le echamos, apenas ya viene por acá otra vez ya este lo... chupa y le echamos otra pasada para que quede bien mojadito.</p>
<p>K- ¿Qué temperatura es la indicada para que crezca la planta?</p>	<p>M- Hay pues aquí pues hace mucho calor no sé, que...no sé cuantos grados, estando adentro crece rápido y bonito, nomás de vez en cuando lo fumigan para que no le caiga hongo. Y así mira, así es como le quitamos las hojitas y ya vienen otros brotes ya se empareja.</p>
<p>K- ¿Qué instrumentos y materiales necesita para su cultivo?</p>	<p>M- Pues nomas la tierrita y ya, no necesitamos otra cosa.</p>
<p>K- ¿Ese instrumento que tiene ahí?</p>	<p>M- Ha! es una charrasca, porque luego ahora sí que viene de aquí muy cerrado, trae hiervas y ya la metemos así para sacarle la... el pasto que sale se pega mucho.</p>
<p>K- ¿Utilizan algún fertilizante para la planta?</p>	<p>M- Pues es muy de vez en cuando no se que fertilizante.</p>
<p>H- Explícale lo de los sustratos</p>	<p>M- Mande</p>
<p>H- Explícale lo de los sustratos</p>	<p>M- Ha este, se le echa, a ver los sustratos es tantita este, grava o sea tezontle y tierra.</p>
<p>K- Ok – ¿esto en que beneficia a la planta?</p>	<p>M- pues para que, este, ahora sí que el tezontle también le ayuda para que no esté mojado o que si es pura tierra, luego queda muchos días mojado se pudre la raíz.</p>



<p>K- ¿Necesitan uniforme o equipo especializado para la producción de esta planta?</p>	<p>H- Para esta planta no, como es una planta de piso es muy, diríamos nosotros es muy perra, para que pegue, no hay problema tanto, varias plantas de nosotros si se necesita algunos equipos, porque hay semillas, que son muy duras, entons tenemos que utilizar, hervirlas o echarles algún acido, entonces, ahí sí, tenemos que utilizar nosotros más cuidado.</p>
<p>K- ¿Cuáles son los riesgos que tendría la planta si no lleva un cuidado adecuado?</p>	<p>H- En primera si no le haces un transplante adecuado, pues no se va a dar, se apelmaza en lugar de sacar hijuelos, se apelmaza toda, entons ya no tendrá la misma floración y si tu no le das una fertilización normal, no crece, y el deshierbe, ¿vez el deshierbe?, no la deja crecer.</p>
<p>K- ok, ¿Quiénes pueden adquirir esta planta?</p>	<p>H- ¿Mande?</p>
<p>K- ¿Quiénes pueden adquirir esta planta?</p>	<p>H- Cualquier persona, cualquier persona puede venir y adquirir esta planta que tengamos aquí en el vivero.</p>
<p>K- Y... ¿Dan alguna recomendación a estas personas que adquieran la planta?</p>	<p>H- Se tiene que dar un panfleto, bueno se dice que tienes que.. las coas básicas, que se tiene que regar en las tardes para guardar humedad, mmm tienes que fertilizarlas, podarlas.</p>
<p>K- ¿Conocen la historia de esta planta?</p>	<p>M- No H- No, nomás comúnmente le llamo rayito de sol, porque si no está en el sol no florea, nomás salen puros hijuelos y sin flor, entonces necesita de sol.</p>
<p>K- Entonces en la pregunta, de ¿Cómo se le conoce a esta planta?, seria Rayito de sol.</p>	<p>H- Rayito de sol o novia de sol.</p>
<p>K- Entonces terminaríamos con esta entrevista, gracias.</p>	

## **Anexo 4.** Activad individual

En este grupo:

Aprendí:

Ya sabía:

Me gustó:

No me gustó:

Me gustaría saber más acerca:

## **Anexo 5. Reflexión**

### La vasija agrietada

Un cargador de agua de la India tenía dos grandes vasijas que colgaban a los extremos de un palo y que llevaba encima de los hombros.

Una de las vasijas tenía varias grietas, mientras que la otra era perfecta y conservaba toda el agua al final del largo camino a pie, desde el arroyo hasta la casa de su patrón, pero cuando llegaba, la vasija rota solo tenía la mitad del agua.

Durante dos años completos esto fue así diariamente, desde luego la vasija perfecta estaba muy orgullosa de sus logros, pues se sabía perfecta para los fines para los que fue creada. Pero la pobre vasija agrietada estaba muy avergonzada de su propia imperfección y se sentía miserable porque solo podía hacer la mitad de todo lo que se suponía que era su obligación.

Después de dos años, la tinaja quebrada le habló al aguador diciéndole:

"Estoy avergonzada y me quiero disculpar contigo porque debido a mis grietas sólo puedes entregar la mitad de mi carga y sólo obtienes la mitad del valor que deberías recibir."

El aguador apesadumbrado, le dijo compasivamente:

"Cuando regresemos a la casa quiero que notes las bellísimas flores que crecen a lo largo del camino." Así lo hizo la tinaja. Y en efecto vio muchísimas flores hermosas a lo largo del trayecto, pero de todos modos se sintió apenada porque al final, sólo quedaba dentro de sí la mitad del agua que debía llevar.

El aguador le dijo: ¿Te diste cuenta de que las flores sólo crecen en tu lado del camino?

Siempre he sabido de tus grietas y quise obtener ventaja de ello, sembré semillas de flores a todo lo largo del camino por donde tú vas y todos los días tú las has regado. Por dos años yo he podido recoger estas flores para decorar la casa de mi patrón. Sin ser exactamente cómo eres, él no hubiera tenido esa belleza sobre su mesa. Cada uno de nosotros tiene sus propias grietas.

"Todos somos vasijas agrietadas, pero debemos saber que siempre existe la posibilidad de aprovechar las grietas para obtener buenos resultados.

"En la gran economía de Dios, nada se desperdicia".

Si sabes cuáles son tus grietas, aprovéchalas, y no te avergüences de ellas.

**Anexo 6.** Guía de revisión temática para el capacitador del taller de capacitación para trabajadores eventuales en producción de plantas del vivero “Nezahualcóyotl” de la Secretaría del Medio Ambiente.

El siguiente documento es una guía de consulta, la cual muestra la recopilación de los saberes de los trabajadores eventuales del vivero Nezahualcóyotl acerca de la producción de la planta *Gazania Nivea*.

Mediante esta guía podrás encontrar los propósitos, actividades y temas de contenido que se han sugerido de análisis ocupacional, esta guía servirá de herramienta para la capacitación de trabajadores eventuales en producción de plantas, con el fin de que se facilite y reconozcan los saberes de los trabajadores en la producción de plantas.

Los propósitos que se pretenden alcanzar son:

- Conocer y reflexionar acerca del programa de capacitación para trabajadores eventuales.
- Reconocer los saberes o tareas que desempeñan los trabajadores eventuales en el cuidado de la planta *Gazania Nivea*.
- Adquirir elementos para la planeación y desarrollo de las sesiones de capacitación.

**Tema: Gazania Nivea**

Características de la Gazania Nivea

**Nombre:** Gazania

**Nombre Científico:** Gazania Nivea

**Origen:** Sudáfrica

**Época de floración:** verano

**Suelo:** arenoso, no tiene humedad

**Plantación:** camellones y jardines, distancia 30 cm.

**Producción:** en primavera mediante división de la cepa; por semillas plantadas directamente en abril.

**Ambiente:** en pleno sol en lugares más bien cálidos

**Humedad:** riego no demasiado abundante cada tres o cuatro días

**Descripción:** planta perenne, altura 20 cm, con hojas verde plateado, flores parecidas a las margaritas, los colores más frecuentes son el amarillo y el naranja, vive 4 años.



## Tema: Organización del trabajo

### a) Alistar el material del trabajo

Para poder garantizar a una buena producción y cuidado de una planta, los trabajadores deben de estar comprometidos en la tarea laboral que deben desempeñar, por lo tanto, es necesario que conozcan y reconozcan las principales tareas a desempeñar en su área de trabajo dentro del vivero Nezahualcóyotl.

Por ello es indispensable ajustar la producción con técnicas de trabajo para poder satisfacer a las necesidades de trabajo.

El trabajador debe de conocer y colocarse el material de trabajo necesario para su protección a la hora de realizar el trabajo.



### b) Preparación de la tierra

El trabajador debe de preparar la cantidad de tierra que va a utilizar según la cantidad de desaje que realice en el día, por lo tanto, es importante que remueva y aliste la tierra, y si es necesario colocarle alguna vitamina, lo hará bajo las indicaciones del biólogo que esté a cargo en ese momento.



c) Área de trabajo

Una vez que tiene los materiales y herramientas para realizar el proceso del desaje, el trabajador debe de situarse en su área de trabajo para comenzar su actividad.



d) Desaje

El trabajador se acomoda en un espacio de la nave, se sienta sobre cajas de plástico o tronco de árbol cortado en forma de banco, se coloca frente a él la carretilla con la tierra, y de lado derecho o izquierdo las plantas que va a desajar.

- 1) Se agarra la planta por parte de las raíces,
- 2) Se comienza a limpiar, es decir se retira la hierba o pasto que ha crecido a su alrededor,
- 3) Una vez limpia la planta, se comienza a golpear la bolsa contra la carretilla, rotando la bolsa para aflojar la tierra.
- 4) Se retira la planta desde la raíz y se limpia un poco, de ahí,
- 5) Se corta el tallo con la charrasca aproximadamente 5cm,
- 6) Se vacía la tierra hasta la mitad de la bolsa de plástico y se limpia de raíces,
- 7) Enseguida se añade nueva tierra dejando 3/4 antes de llenado,
- 8) Con la mano se hace un hoyo en el centro de la tierra,
- 9) Se coloca la planta y se termina de llenar de tierra, con la mano se acomoda la planta y la tierra.



## Tema: Recursos materiales de trabajo

### a) Herramientas de trabajo

Bolsa de plástico para macetas chicas:



Las bolsas de polietileno permiten trasplantar, llenándolas de tierra en combinación con sustrato, se obtiene un medio de conservación y traslado hacia su punto final de plantación. Regularmente cuando las plantas tienen de 4 a 6 centímetros y/o cuando tienen cinco hojitas verdaderas.

Las bolsas de polietileno por lo general deben de contar con perforaciones para permitir el drenaje del agua por los orificios.

El tamaño adecuado de la bolsa para viveros va en función de la especie de planta a trasplantar, ya que en aquellas especies de plantas que tienen una raíz muy ramificada y/o de crecimiento rápido requieren de bolsas más grandes. En cambio, si la especie de planta a trasplantar tiene una raíz no tan frondosa y/o es de crecimiento lento o no alcanza gran tamaño se utilizará una bolsa pequeña.

El tamaño de la bolsa es muy importante pues evitará mal formaciones como raíces enrolladas, formación de nudos en las raíces y/o que las raíces se salgan de la bolsa.

**Carretilla:** La carretilla es un pequeño vehículo normalmente de una sola rueda diseñado para ser propulsado por una sola persona y utilizado para el transporte a mano de carga.

Las hay de varios tipos: La carretilla de una sola rueda frontal está diseñada para distribuir el peso de la carga entre la rueda y el trabajador, lo que permite llevar cargas más pesadas que si tuvieran que ser transportadas totalmente por la persona. Se utiliza comúnmente en la industria de la construcción y en jardinería.



**Charrasca:** Herramienta de corte hecha de un trozo de una sequeta afilado de distintas maneras para determinado uso.



**Caja de plástico:** Sirve para acomodar y trasladar las plantas.



**Escoba de varas:** La escoba es una herramienta que consta de un palo o vara al que se fijan en el extremo fibras duras y se utiliza para trapear o limpiar el suelo.



**Manguera:** Una manguera es un tubo hueco flexible diseñado para transportar fluidos de un lugar a otro.



**Pala:** Herramienta para cavar y para recoger y trasladar materiales, en especial blandos o pastosos como arena o tierra, que consiste en una pieza plana de metal, madera o plástico, rectangular o trapezoidal, con los cantos más o menos redondeados, y normalmente algo cóncava, que está sujeta a un mango largo



**Rastrillo para tierra:** Un rastrillo resistente para tierra y rocas. Un rastrillo de pocas funciones para césped y hojas.



## b) Equipo de trabajo

(Uniforme de trabajo, (chamarra, pantalón, botas tipo industrial, guantes de tela, guantes de plástico, paliacate, sombrero de paja).



**Guantes de tela y de plástico:** El guante es una prenda, cuya finalidad es abrigar las manos, o protegerlas de golpes, rayones, calor extremo o una sustancia dañina.



**Paliacate:** Pañuelo grande, confeccionado en tela estampada generalmente de un solo color combinado con blanco, que se usa para adornar el cuello o cubrir la cabeza.



**Sombrero de paja:** Un sombrero es una prenda de vestir que se utiliza específicamente para cubrir la cabeza, ya sea del sol, el frío o incluso marcar el estatus social del portador.



## Tema: Condiciones de trabajo

Actividades: Una actividad de trabajo es un concepto que procede del vocablo latino “activitas”. Se trata de las acciones que desarrolla un individuo o una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones. (Levantar, moverse, empujar, jalar, desaje de plantas, cargar).



Posiciones: Se entiende por «postura de trabajo» la posición relativa de los segmentos corporales y no, meramente, si se trabaja de pie o sentado. (Agacharse, arrodillarse, caminar, inclinarse, estar de pie, sentarse).



Accidentes: Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. (Machucones, golpes, hernias, desgarre muscular, cortes, caídas, contusiones, choques, temperaturas altas o baja).



Accidente de Trabajo

## Anexo 7. Diapositivas sugeridas para las sesiones

### Taller para trabajadores eventuales en producción de la planta Gazania Nivea



### Sesión 1

#### Actividad de bienvenida

#### «La telaraña»





## Ronda de preguntas

¿Cuáles son sus expectativas del taller?

¿Qué es lo que no les gustaría que se realizara mediante el taller?

¿Cuáles han sido sus dificultades en su área de trabajo?

## Actividad de cierre

El completamiento de frases



## Sesión 2 Gazania Nivea

¿Qué saben de la planta Gazania Nivea?

¿Antes de trabajar en el vivero, ya conocían la planta gazania nivea?

¿Quién de ustedes tiene una planta gazania nivea en su casa?

¿Conocen sus cuidados?

¿Conocen el nombre científico de la gazania nivea?

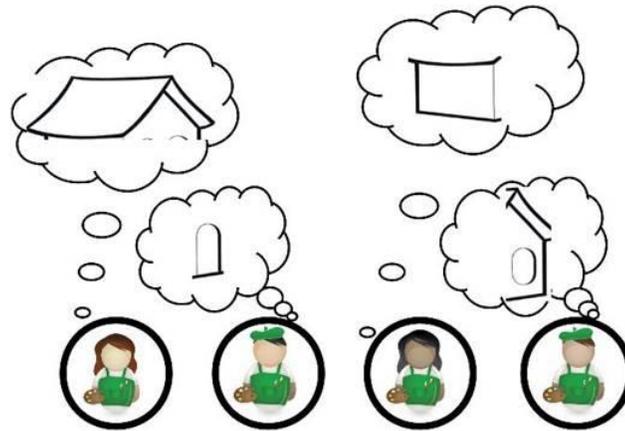
### Actividad de cierre

¿Qué es lo más importante para la producción de la planta gazania nivea?



## Sesión 3 Organización de trabajo

Recapitulación de la sesión anterior



Ronda de preguntas



¿Qué elementos se toman en cuenta para organizarse dentro de su área de trabajo?

¿Cuáles son los factores que deben tomar en cuenta para organizarse a la hora de trabajar?

## Actividad de cierre

¿Qué quisieras conseguir en beneficio de tú trabajo?



## Sesión 4 Recursos Materiales



## TÉCNICA DE CIERRE

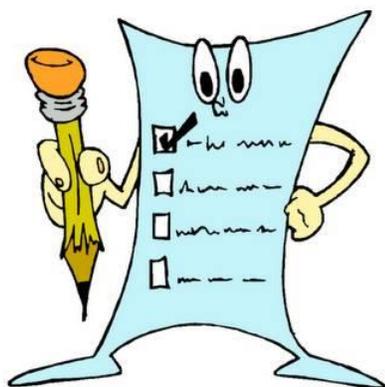


## Sesión 5 Condiciones de trabajo

### Lluvia de ideas



## Conclusiones de la sesión



## Actividad de cierre del taller

¿ Como llegue ?

¿Cómo se sentí durante las sesiones?

¿Cómo me voy?

**¡¡GRACIAS  
POR  
PARTICIPAR!!**