



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA
(LEIP)**

**PROPUESTA DE UN DISPOSITIVO DE INTERVENCIÓN ORIENTADO A LA
MEJORA DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE PARA LOS TRABAJADORES DEL
GRUPO VALBO, FILIAL DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA TRABAJADORES DE
PASCUAL SCL**

**LÍNEA DE FORMACIÓN: LA INTERVENCIÓN
SOCIOEDUCATIVA DESDE LA PEDAGOGÍA SOCIAL**

**PROYECTO DE DESARROLLO
EDUCATIVO QUE PARA OBTENER
EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN E INNOVACIÓN
PEDAGÓGICA PRESENTA
FRANCISCO CALVA RODRÍGUEZ**

**ASESORA:
DRA. NELLY DEL PILAR CERVERA COBOS**

Ciudad de México, junio de 2020.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA
(LEIP)

**PROPUESTA DE UN DISPOSITIVO DE INTERVENCIÓN ORIENTADO A LA
MEJORA DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE PARA LOS TRABAJADORES
DEL GRUPO VALBO, FILIAL DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA
TRABAJADORES DE PASCUAL SCL**

LÍNEA DE FORMACIÓN:
LA INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA DESDE LA PEDAGOGÍA SOCIAL

OPCIÓN: PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

PRESENTA:
FRANCISCO CALVA RODRÍGUEZ

ASESORA:
DRA. NELLY DEL PILAR CERVERA COBOS

CIUDAD DE MÉXICO, JUNIO 2020.

INTRODUCCIÓN

I. ANTECEDENTES

1. 1 Investigaciones vinculadas con la pedagogía laboral.....	6
---	---

II. EL MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Concepto de Pedagogía.....	10
2.2 El profesional de la Pedagogía y el proceso de aprender y enseñar.....	16
2.3 Los especialistas en Pedagogía y en educación que egresan de las universidades mexicanas.....	20
2.4 El concepto de Pedagogía laboral.....	28
2.5 El concepto de trabajo colaborativo.....	33

III. MARCO METODOLÓGICO PARA LA INVESTIGACIÓN

3.1 La perspectiva cualitativa.....	41
3.2 El cuestionario como técnica de investigación.....	49
3.3 El análisis del discurso.....	52

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

4.1 El contexto externo del Grupo VALBO, Filial de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual SCL.....	63
4.2 El contexto cooperativista interno del Grupo VALBO.....	67
4.3 Los sujetos del Grupo VALBO	
4.3.1 La figura del profesional en pedagogía en el Grupo VALBO.....	71
4.3.2 Los trabajadores del Grupo VALBO.....	76
4.3.3 Los supervisores de la Cooperativa Pascual y del Grupo VALBO.....	77
4.3.4 Los directivos del Grupo VALBO.....	78

V. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A ATENDER

5.1 El diagnóstico: identificación del problema.....	81
5.2 Las opiniones de los trabajadores sobre su desempeño y su formación para el trabajo.....	85
5.3 Análisis e identificación de necesidades de capacitación y formación.....	88
5.4 Pregunta para guiar la propuesta de intervención.....	96

VI. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

6.1 Las sesiones.....	97
-----------------------	----

CONCLUSIONES	120
---------------------------	-----

REFERENCIAS BIBLOGRÁFICAS	123
--	-----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo recepcional se ha elaborado con base en una de las opciones del Reglamento general para la obtención del título de licenciatura de la Universidad Pedagógica Nacional, denominada Proyecto de Desarrollo Educativo (PDE), donde se expresa que:

Es una propuesta en la cual se propone resolver un caso, una situación de mejora o un problema detectado en el proceso educativo, que es el motivo de la intervención. Implica el diagnóstico y contiene los fundamentos teórico-metodológicos de la acción innovadora, la estrategia, las condiciones particulares que llevarán a su aplicación, los recursos necesarios, los tiempos y las metas esperadas. Se origina y desarrolla en los ámbitos formal, no formal e informal.

(Gaceta UPN, 2019, p.16)

El Proyecto de Desarrollo Educativo es la opción que fundamenta mi trabajo recepcional.

El tema que se aborda en este trabajo surge de mi interés por atender elementos formativos inherentes a los procesos de aprendizaje, mismo que será parte de mi práctica como profesional de la educación y que me lleva a proponer, en un ámbito distinto a los llamados como tradicionales, una propuesta de intervención para el

trabajo de los trabajadores del Grupo VALBO, filial de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual SCL.

En este sentido un Licenciado en Educación e Innovación Pedagógica necesita tener la capacidad de dar atención a las necesidades de tipo educativo que se llevan a cabo en espacios fuera de los muros de una institución educativa formal, y también de emplear sus conocimientos relacionados con los procesos de formación, actualización y capacitación en espacios u organizaciones y empresas de orden público o privado.

La propuesta que a continuación se expone, emana de la experiencia que he tenido como resultado de mi inquietud por participar en actividades relacionadas con prácticas profesionales, actividad realizada en las Filiales de la Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual SCL.

Uso como fundamento elementos de la Pedagogía laboral, lo cual permite vincular el campo de acción del profesional formado en la Licenciatura en Educación e Innovación Pedagógica con el contexto no formal. Es en este contexto donde se llevó a cabo la planificación y el diseño y de una propuesta de desarrollo educativo, para mejorar las prácticas encaminadas a la formación laboral en un espacio laboral.

En la Cooperativa Pascual y sus Filiales, la actividad de formación, actualización y capacitación la han realizado tradicionalmente los mismos trabajadores y en algunos casos especialistas invitados, sin embargo fui participando poco a poco en

estas actividades debido a falta de personal para llevarlas a cabo, y debido también a la importancia de realizar prácticas profesionales, lo que me llevó a identificar la necesidad de que un Licenciado en Educación e Innovación Pedagógica (LEIP), ponga en aplicabilidad sus conocimientos en este ámbito laboral.

Llevar a cabo este trabajo me permitió darme cuenta de que formarse, y en su caso actualizarse o capacitarse a través de una adecuada formación laboral precisa ser entendida en su sentido dinámico, es decir, como un proceso para la construcción de nuevos aprendizajes, el desarrollo de habilidades y destrezas, así como una manera de mejorar la calidad de vida y de favorecer el desarrollo social y cultural de los trabajadores dedicados a la producción y distribución de un refresco mexicano, en la Cooperativa Pascual.

I. ANTECEDENTES

*Es la Convicción plena de que nadie puede
llegar a la meta si no llegamos todos.
Virginia Burden.*

1.1 INVESTIGACIONES VINCULADAS CON LA PEDAGOGÍA LABORAL

En el presente apartado se analizan algunas publicaciones sobre investigaciones que aportan a la comprensión del problema que se aborda, en este caso de la Pedagogía laboral.

Con el objeto de contar con información útil y relacionada con la presente propuesta, primero se han consultado algunos estudios que sirven como antecedente y tratan de manera directa o indirecta el tema y que están relacionados con el desarrollo del profesional fuera de espacios escolares; con el ámbito de la Pedagogía laboral y por su puesto con el proceso de la formación para el trabajo.

El punto de partida es el tema de la formación de los profesionales de la educación, para lo cual se analiza un texto consultando una publicación sobre un trabajo de investigación realizado a 92 estudiantes de último grado de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad de Murcia (España), donde se muestra y analiza la escasa fusión entre lo que se enseña a lo largo de esta licenciatura y lo que los alumnos, casi al finalizar, dominan y aplican.

En este trabajo se resalta la importancia de establecer un perfil profesional que responda a las necesidades educativas dentro y fuera de espacios escolares, establecer competencias y limitaciones del especialista en educación, en contextos e instituciones (públicas y privadas), así como elaborar planes de estudio que desarrollen las capacidades, conocimientos y habilidades para afrontar los retos educativos y abrir oportunidades laborales, todo desde la percepción de los alumnos, ya que son ellos los protagonistas del proceso formativo.

En este sentido se señala que, de acuerdo con González, C., Martínez, P., y González N. (2015) puede afirmarse que [...] *el abanico de oportunidades laborales donde el pedagogo tiene cabida como profesional de la educación, puede y debe ampliarse en aras de la formación recibida* (p. 6).

Un segundo trabajo analizado es el artículo sobre la investigación titulada *La labor del pedagogo en la dirección de capacitación del Instituto Federal Electoral*, Tesis realizada por Sofía Leydi Sánchez M. en el año 2010, en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

En este trabajo se destaca la participación del pedagogo en el Instituto Federal Electoral (IFE), actualmente, Instituto Nacional Electoral (INE). Es una investigación donde se realizó un análisis de la concepción, identidad y campo laboral del pedagogo, así como de las principales universidades que forman a estos profesionales: UPN (Universidad Pedagógica Nacional) y UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México). Al respecto la investigadora señala que:

La identidad es un aspecto fundamental en la carrera del profesional [...] la identidad profesional del pedagogo depende del tipo de relación y vivencias mantenidas con la institución en que se forma la disciplina y la vida laboral en una época y contextos específicos (Sánchez, 2010, p.17).

Por otra parte, en este trabajo también se describen las funciones y actividades que se realizan en la Dirección de Capacitación, que a su vez se divide en subdirección y departamentos, donde la participación del pedagogo se distingue en un 50% en presencia e intervención en el proceso de capacitación electoral.

Entre otras investigaciones que son de utilidad para el presente trabajo se encuentra la de Rebeca Alanís Hernández, titulada *El pedagogo laboral en la UPN: un nuevo profesional de la educación para el siglo XXI en México*. En esta investigación se describe la necesidad de modificar el curriculum para responder a problemas educativos en espacios no escolares e incluir prácticas profesionales que permitan al alumno aplicar lo aprendido. Se realiza un análisis del curriculum de la Universidad Pedagógica Nacional destacando los contenidos que aportan conocimientos en la formación de un pedagogo laboral.

Además, se analiza la intervención, competencias y funciones que requiere el pedagogo para potencializar procesos, administrativos y de formación en departamentos de instituciones, organizaciones y empresas públicas o privadas.

Los trabajos anteriormente mencionados aportan al presente proyecto elementos para valorar el trabajo del egresado de la LEIP en el ámbito laboral y la relevancia de elaborar propuestas de intervención que permitan el desarrollo de las habilidades y destrezas que son necesarias para el proceso de capacitación de trabajadores de las Filiales de la Cooperativa Pascual (ver imagen 1), por significado social y cultural en México.



Imagen 1

II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

*Si yo hago lo que usted no puede
...y usted hace lo que yo no puedo,
...juntos podemos hacer grandes cosas*
Madre Teresa de Calcuta

2.1 CONCEPTO DE PEDAGOGÍA

En el momento en el que se toma la decisión de comenzar una nueva etapa de vida, por lo regular se cree tener de manera definitiva factores como son los objetivos, el destino y la vida que deseamos. Sin embargo, en la marcha podemos cambiarlos a partir de nuevas necesidades, intereses y reorientación de proyecto de vida, es decir por situaciones que sin duda transformarán la manera en que vemos lo aprendido y compartimos con los demás.

Llevar a cabo los estudios del nivel educativo superior es un paso sumamente importante en la vida de las personas pues a través de este se podrá obtener una riqueza personal y a la vez un beneficio para el país, porque quien lleva a la práctica la profesión de educar y la realiza con firmeza, con compromiso consigo mismo y con su nación, trae y comparte un espíritu de cambio. Cada Pedagogo, como profesional de la educación, tiene entre sus múltiples compromisos la misión de construir caminos para que los sujetos, al aprender, socialicen conocimientos, en este sentido puede afirmarse que:

La mente humana es como un campo fértil en el que continuamente se están plantando semillas. Las semillas son opiniones, ideas y conceptos.

Tú plantas una semilla, un pensamiento, y éste crece. Las palabras son como semillas, ¡y la mente humana es muy fértil! [...]

(Ruiz, 1997, s/p).

Los profesionales de la educación tienen la capacidad de desarrollar propuestas educativas para ámbitos formales, no formales e informales. Los procesos educativos y formativos que puede comprender, asesorar y transformar un pedagogo se pueden desarrollar al interior de la escuela y de acuerdo con un enfoque curricular (formal) como son las actividades que se proponen en los libros de texto y en los planes y programas de estudio.

Los que se llevan a cabo dentro de la escuela y no apegados a los planes de estudio como son las clases extracurriculares de teatro o talleres de pintura, por mencionar algunos. También existen las actividades que se realizan fuera de la escuela, por ejemplo un taller de lectura y redacción en una biblioteca municipal o en las que se ubican en las Alcaldías de la Ciudad de México.

Pero independientemente del ámbito, siempre es preciso tener una concepción de lo que se hace y de lo que se es. Por ejemplo, al hablar de educación es necesario tener una noción de lo que es la Pedagogía y de lo que significa ser pedagogo.

El término pedagogía procede del griego *paidos* que significa niño y *agein* que significa guiar, conducir. Hevia D (s/a)), señala que:

A pesar de que se piensa que es una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con el fin de conocerla, analizarla y perfeccionarla, y a pesar de que la Pedagogía es una ciencia que se nutre de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia, la medicina, etc., es preciso señalar que es fundamentalmente filosófica y que su objeto de estudio es la "formación", es decir en palabras de Hegel, de aquel proceso en donde el sujeto pasa de una «conciencia en sí» a una «conciencia para sí» y donde el sujeto reconoce el lugar que ocupa en el mundo y se reconoce como constructor y transformador de éste (p.1).

La Pedagogía ha sido concebida como *la ciencia de la educación* (Kant, 2003; Zambrano, 2005; Freire, 2004). Especialistas como J. Libâneo (2007) la han definido como una forma de [...] *investigar la naturaleza, propósitos y procesos necesarios para las prácticas educativas con el fin de proponer la realización de estos procesos en los diversos contextos en los que estas prácticas ocurren* (p. 513).

Por su parte, Zambrano (2009), expresa lo siguiente:

[...] La preocupación de sí y la preocupación por el otro revelan la base teórica del concepto. La Pedagogía reflexiona la educación, los aprendizajes, la enseñanza y la escuela. Cada categoría remite a dimensiones específicas, las cuales dan cuenta de su formación en el campo de las ciencias humanas.

El terreno de reflexión se encuentra en las ciencias de la educación y la pedagogía diferenciada, lugar donde logra producir un nuevo discurso pedagógico (p. 34).

Zambrano (2009) señala que Philippe Meirieu explica a la Pedagogía a partir de su sentido ideológico, es decir a partir de una perspectiva científica definida por el aprendizaje que implica enseñar el saber.

Para Meirieu la Pedagogía es un medio que favorece la sublevación que va en contra de las contradicciones educativas y posee la virtud de desarrollar en los sujetos el sentido de la indignación ante lo que resulta un contrasentido, en términos de educación (p. 49). En este sentido Zambrano (2009) resalta que:

El concepto pedagogía en Philippe Meirieu se comprende como un tejido discursivo de múltiples elementos. La Pedagogía para él no es una “disciplina” científica, ni tampoco pretende que así sea, pues hace parte de los teóricos de las ciencias de la educación y, a la vez, un fiel representante de la pedagogía diferenciada.

El discurso pedagógico vincula la práctica, la teoría y los sujetos; se dirige a pensar las cuestiones vivas de la educación y, por esto, es un discurso incisivo sobre las decisiones que se toman en el plano político o en el económico.

A la vez que se interesa por las cuestiones que surgen entre los alumnos y los profesores, la enseñanza en este plano es fundamental; inclusive, cuando piensa los aprendizajes, lo hace no sólo para proponer dispositivos, sino para interrogar las condiciones reales en la que la emergencia de lo humano tiene lugar [...] la Pedagogía está allí donde lo público es fundamental para la constitución de los intereses colectivos (p. 48).

Dentro de la literatura especializada en el tema, otros enfoques como el de Martínez, F., (2006), quien afirma que la Pedagogía se puede entender como la ciencia generadora del conocimiento científico educativo y el pedagogo como la figura que ejerce la profesión. Esta figura profesional es la de un experto en educación y en procesos formativos dirigidos a cualquier población y en diferentes ámbitos.

Por su parte, en la Universidad Popular Autónoma de Veracruz, hay referencias a la Pedagogía en los siguientes términos:

Se concibe por Pedagogía a la ciencia aplicada de carácter psicosocial, cuyo objeto de estudio es la educación -como fenómeno típicamente social y específicamente humano-[...]

El objeto de estudio de la Pedagogía es la educación con el fin de conocerla, analizarla y perfeccionarla, sin embargo, en algunos documentos de la UNESCO también se encuentra el término formación como objeto de estudio la Pedagogía, abriendo el debate donde algunos indican que

educación y formación son vocablos sinónimos y otros que son términos diferentes.

En este contexto la Pedagogía estudia a la educación como fenómeno complejo y multirreferencial. Es decir, se nutre de los conocimientos provenientes de otras ciencias y disciplinas como la Historia, la Sociología, la Psicología, la Política - las mencionadas anteriormente- y, principalmente de la filosofía (UPAV, s/a, pp. 3-4).

En palabras de Cosío (2014), a partir de esta concepción es posible referirse a la Pedagogía como el fundamento del quehacer educativo y el término que permite explicar el proceso que servirá como base del pensamiento escolar en todas sus manifestaciones (p. 17).

Para Zambrano (2006) Comprender y construir la noción del término Pedagogía implica la elaboración de:

[...] un discurso sobre la educación que vuelve inteligentes a los sujetos y les permite reflexionar las prácticas en el aula de clase, ver el sentido de la educación, subvertirse contra las contradicciones del proyecto educador y promover modos de actuación, siempre buscando equilibrar el decir y el hacer. El discurso pedagógico [...] significa el gran momento de la síntesis entre la práctica reflexiva y la práctica social [...] (pp. 40-41).

En todo caso es evidente que al hablar de Pedagogía, se debe contar con un marco teórico a partir del cual se pueda construir e interpretar el término desde las perspectivas de las disciplinas que en ella inciden, de tal manera que todo profesional de la educación tenga acceso al conocimiento de las condiciones, de las acciones, de los propósitos y de los fines de los sujetos que participan de modo directo o indirecto en lo que se denomina como proceso educativo.

2.2 EL PROFESIONAL DE LA PEDAGOGÍA Y EL PROCESO DE APRENDER Y ENSEÑAR

En los párrafos anteriores se presentaron y analizaron distintas nociones del término de Pedagogía ya que al ejercerla es preciso tener claridad de los alcances o las limitaciones que esta puede tener en la práctica cotidiana: cuando nos sumergimos en el entramado del desarrollo y la comprensión de los contenidos a enseñar y aprender. Y en el encuentro diario que tienen los sujetos que participan en el proceso de aprender y enseñar, esto es debido a que las relaciones humanas al interior del aula, definen el ambiente alrededor del citado proceso.

En términos de educación es común que las personas vinculen Pedagogía con docencia haciendo evidente el desconocimiento del campo de acción de cada una. Por esta situación es necesario precisar una concepción del término pedagogía y de las actividades del pedagogo.

Desde la antigüedad se creó una concepción del pedagogo relacionándolo con el ámbito de la docencia:

- Los siervos eran los encargados de llevar a los hijos de sus amos al gimnasio después se convertían en maestro (Sanvisens, 1987).
- Posteriormente, en su ideal educativo tenían una distinción entre el pedagogo y el maestro. “El pedagogo era un fámulo que pertenecía al ámbito interno del hogar y convivía con los niños o adolescentes” (Fernando Savater, 1997).
- Por otra parte, desde una perspectiva cristiana, para Clemente de Alejandría el pedagogo era un “Logos divino” quien es capaz de servirse de múltiples recursos para conducir al niño a su salvación, es un educador, es un guía. (Soaje de Elías, 2017).

En México, a principios del siglo pasado inició una transformación en la figura del pedagogo provocada por parte de las universidades que ofrecen la Licenciatura en pedagogía, mismas que desarrollan una identidad en sus estudiantes:

En los años 50 prevalece el ideal del pedagogo como docente, se le atribuye un enfoque humanista y filosófico a la Pedagogía. En la época de los 70 la intervención pedagógica ya no fue enfocada exclusivamente a la enseñanza, el

pedagogo visualiza otras áreas de desarrollo “la pedagogía ya no tenía que ver necesariamente con el ser docente...”.

En la época de los 90’s hay un retroceso al creer que ser pedagogo es ser maestro. Sin embargo, el recorrido universitario esclarece, como el pedagogo, puede responder a necesidades educativas de diversos espacios, destacándose en investigación.

(Navarrete, 2008).

Sin duda la mezcla de los ideales de la universidad implantados en contenidos más los intereses personales de los alumnos provocan una transformación que será dirigida a un área específica de desarrollo profesional. Es de esperarse que en el trayecto universitario se desarrolle en los docentes una *identidad* que los diferencia de los estudiantes de otras licenciaturas.

El pedagogo tiene la capacidad de realizar funciones específicas, por ejemplo, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (2007) señala las siguientes funciones del pedagogo:

- El diagnóstico y evaluación de necesidades, carencias y demandas, tanto personales como grupales e institucionales». La formación del pedagogo lo capacita para detectar necesidades, diagnosticarlas y evaluarlas, en cualquier contexto (centros educativos, empresas, museos, etc.).

- La planificación y diseño de planes de formación». El profesional de la Pedagogía por su competencia de diagnosticar y evaluar las diversas necesidades y carencias está cualificado para dar respuestas formativas, mediante la planificación y diseño de acciones formativas.
- La dirección y gestión de instituciones, grupos de trabajo, etc.». La titulación de Pedagogía contempla en sus planes formativos acciones de gestión y dirección de instituciones, por tanto el pedagogo es competente para ejercer un rol de liderazgo en diversas instituciones u otras formaciones corporativas.
- La intervención educativa, el asesoramiento y la mediación». El pedagogo posee los conocimientos necesarios para asesorar en cualquier ámbito educativo, para resolver las necesidades existentes y para ayudar al resto de profesionales a optimizar su trabajo.
- La evaluación de procesos formativos, resultados e instituciones». El profesional de la Pedagogía como experto en formación posee numerosas estrategias para poder evaluar los resultados derivados de acciones formativas, los procesos llevados a cabo y las instituciones en las que desempeña su labor (p. 3).

Puede afirmarse, de acuerdo con Casares (2000), que [...] el profesional de la Pedagogía se enmarca dentro de un perfil profesional relacionado con la ocupación

de técnicas y métodos de enseñanza, del continuo proceso de mejora de estos y de un avance e investigación respecto a los procesos de enseñanza-aprendizaje (p. 22). El pedagogo y el egresado de la LEIP son profesionales de la educación con la capacidad de desempeñarse en diferentes ámbitos como son las escuelas, las empresas privadas y los museos, por mencionar algunos.

2.3 LOS ESPECIALISTAS EN PEDAGOGÍA Y EN EDUCACIÓN QUE EGRESAN DE LAS UNIVERSIDADES MEXICANAS

De acuerdo con Sánchez (2014), en México, la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) ofrece la Licenciatura en Pedagogía como una opción para cursar estudios superiores, pero a pesar de que el título emitido es de Licenciatura en pedagogía, hay estudios que muestran que más del 50% de los pedagogos ejercen como profesores frente a grupo y dejan de lado las demás áreas donde pueden desarrollarse (orientación, administración, capacitación, etc.). El pedagogo no es formado para responder a necesidades de empresas, organizaciones o instituciones, lo cual reduce al egresar su campo laboral.

Algunas universidades, como la Universidad Iberoamericana, Universidad Nacional Autónoma de México (hasta 2008) y la Universidad Tecnológica de México incorporan a sus planes de estudio materias con la finalidad de que los egresados de la Licenciatura en Pedagogía puedan involucrarse profesionalmente en el mundo del trabajo, en departamentos (particularmente) de capacitación (Hernández, 2010).

Pero la Pedagogía puede ser vinculada con otras licenciaturas enfocadas a la educación como es el caso de las Ciencias de la Educación:

En un estudio realizado en el año 2017 se compararon las actividades a las que se podían dedicar los egresados de cuatro universidades: Universidad Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), Universidad del Valle de México (UVM) y Universidad La Salle (ULSA). En todas ellas el perfil de egreso no muestra diferencia entre las actividades que podrán realizar los egresados en Pedagogía y los egresados de Ciencias de la Educación, lo anterior abre la brecha en la orientación que se confiere a la Pedagogía.

Sin embargo sus planes de estudio no son los mismos, hay variantes entre las universidades de modalidad pública y privada: en las universidades privadas (UVM y ULSA) se pretende que formar a un profesional que se incorpore a las áreas de recursos humanos (empresas) desde un enfoque de innovación (Furlán y Peña, 2017).

Mientras que en las universidades públicas (UNAM Y UAEH) se pretende formar profesionales de la educación con un sentido humanista, a partir de referentes como la Historia, la Filosofía y capaces de formar a sus alumnos con un sentido social y reflexivo (Furlán y Peña, 2017).

En este sentido, la concepción y la formación que se da al pedagogo podrían ser sólo algunas razones por las cuales se siga pensando que la pedagogía forma docentes y por tanto que la sociedad, y los mismos pedagogos:

- 1) tengan la concepción del pedagogo como maestro y
- 2) prevalezca la docencia como campo laboral.

En todo caso, es importante considerar que un alto porcentaje de pedagogos adoptan la idea de docencia como único espacio de intervención a pesar de tener planes de estudio que pueden involucrarlos en otras áreas, situación que limita su campo de acción y desarrollo profesional.

Esta situación cambia en otros países por ejemplo en España, de las 21 universidades que imparten la licenciatura en Pedagogía, en 5 de ellas el diseño de sus planes de estudio incorporan contenidos de la Pedagogía Laboral, ofrecen formación dentro del ámbito de la educación, es una materia optativa con contenidos como: educación para adultos, planificación, asesoramiento, formador de formadores, recursos humanos, por mencionar algunos y, en algunos casos la pedagogía laboral es una línea que define alguna especialidad (Fernández y De La Riva, 2016).

En todo caso es importante cuestionarse acerca del diseño curricular de una licenciatura que incluya contenidos referidos al ámbito laboral: ¿beneficia o

perjudica la formación que recibe el futuro profesional de la educación? Los conocimientos que adquieren los estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía en su proceso de formación, ¿pueden ser aplicados de manera que respondan a necesidades educativas de espacios como el laboral? En este sentido ¿Se puede hablar de una formación integral del pedagogo? ¿Es formado para desarrollarse en cualquier ámbito?

Al dar respuesta a tales preguntas, se puede inferir la importancia que tiene realizar un diseño curricular para los estudios de Pedagogía basado en competencias que permitan dar una respuesta a la realidad de un mercado laboral como el que afrontan los futuros pedagogos, un mercado caracterizado por la incertidumbre de la inestabilidad, el cambio de metas y de objetivos a lograr durante el desempeño laboral y la diversidad de espacios como es el caso del sector empresarial.

Las universidades, en su oferta educativa definen un perfil de egreso y un plan de estudios para que éste se logre. No obstante, el profesor y el alumno pueden ir más allá, o bien, no abarcar los contenidos que están destinados para la Licenciatura.

El tiempo, experiencias y las reflexiones que el alumno vive en su proceso de formación en las aulas generan cambios y favorecen la construcción de su identidad profesional, motivo por el cual puede decirse que el contexto universitario es una pieza clave y relevante para determinar en qué espacios laborales podrá insertarse el futuro pedagogo.

Además, de acuerdo con Navarrete (2008), es preciso considerar que la educación universitaria debe ofrecer la posibilidad de que sus estudiantes construyan conocimientos teóricos y prácticos para que, como pedagogo, se desarrolle en las áreas que le competen. Por ejemplo, en una investigación realizada a estudiantes de último curso de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad de Murcia se mostró la escasa fusión entre lo que se enseña a lo largo de la carrera y lo que los alumnos, casi al finalizar, dominan y aplican. Basándose en el marco de la Unión Europea, las competencias clasificadas y habilidades destacadas fueron:

1) Básicas: aprendizaje autónomo

2) Transversales: comunicación en la lengua natal y las buenas relaciones profesionales

3) Generales: desarrollo de aprendizaje a lo largo de la vida; y

4) Específicas: responder de forma reflexiva y crítica a aspectos educativos y de formación integral ya sean individuales o colectivos. Competencias que permitieron, durante su estudio, conocer la falta de vinculación entre lo que se enseña, se aprende y se aplica en términos de preparación del pedagogo.

En todo caso, la universidad, es la institución que acoge al estudiante de Pedagogía y lo forma para que llegue a ser el profesional capaz de egresar con un determinado perfil, pero es el alumno, el futuro pedagogo o especialista en educación e

innovación quien crea una identidad profesional y elegirá el área donde desee desarrollarse y es él el responsable de adquirir las competencias necesarias para poder responder a las necesidades educativas que exige el puesto laboral que ocupará en el futuro, por ello Navarrete (2007) señala que:

[...] la identidad profesional del pedagogo depende del tipo de relación y vivencias mantenidas con la institución en que se forma la disciplina y la vida laboral en una época y contexto específico [...] (p. s/d).

En este sentido cabe considerar lo siguiente:

[...] en la construcción de la identidad profesional de los pedagogos [...] esos rasgos identitarios se derivan de la relación interactiva experiencial, en mayor o menor medida, de estos pedagogos, con una serie de elementos referenciales (plan de estudios, comunidad educativa, ejercicio laboral, etcétera) generales durante su trayectoria universitaria y postuniversitaria, incluyendo algunos de sus antecedentes al ingreso de la carrera” (Navarrete, 2008, p.514).

La identidad profesional también se refuerza con los programas de Prácticas profesionales (PP). Por esto es necesario resaltar la conveniencia de realizar vínculos con dependencias públicas y sociales para que los estudiantes y profesionistas intervengan en la resolución de problemas aplicando sus

conocimientos, habilidades y capacidades, condición que fue importante para el desarrollo del presente trabajo que hoy permite mi proceso de titulación.

El PP es una actividad que favorece el desarrollo profesional durante la licenciatura es un espacio capaz de ofrecer un camino para fortalecer los estudios universitarios.

La identidad que el alumno haya construido durante su tránsito por la licenciatura, es uno de los factores que lo impulsará en la elección del espacio para realizar sus Prácticas Profesionales, es un lugar donde uno se enfrenta a los temores como futuro profesional de la educación:

“[...] el estudiante presenta temor por desenvolverse en otro campo que no sea en el que se ha venido desarrollando como estudiante o que la institución no ha abierto el campo para esto.

(Bernal, s/a, p. 7).

Sin duda, el contexto laboral será un espacio que demandará competencias específicas en términos de educación del especialista de la LEIP, por lo que la formación recibida en la universidad y los programas formativos “extracurriculares” que se realicen durante su tránsito en ella, ampliarán las oportunidades laborales del egresado y seguirán transformando su identidad profesional.

Por otra parte, al diseñar un plan curricular para la educación escolarizada universitaria, se incluyen un conjunto de normas y valores, de acuerdo con el perfil de egreso, que orientan las actitudes de las personas, la toma de decisiones, así

como la puesta en marcha de las actividades profesionales, por esto se puede decir que la ética profesional también forma parte de la formación que la universidad ayuda a forjar.

En este sentido, cada centro universitario define qué valores y normas resaltar y pretende que sus egresados conserven, pero sobre todo lleven a la práctica día a día en su espacio laboral.

Al respecto Sánchez (2007) señala que:

[...] el éxito de la educación superior dependerá de varios factores, uno de los más importantes consiste en poner en marcha un nuevo estilo de gestión universitaria que permita la concepción y la elaboración de políticas y estrategias que conduzcan a las instituciones a mejorar su gestión y procesos.

Lo cual consiste en repensar la universidad desde su misión y funciones sustantivas, aspectos que atañen a las formas de impartir la docencia, pasando por los estilos de hacer investigación y otorgar servicios a la comunidad. Con base en lo anterior, la educación superior tendrá que afrontar cambios radicales de su cultura institucional, donde la ética profesional ocupe un lugar relevante (p.24).

Sin duda, la vida universitaria tiene un papel muy importante en la formación de las personas que estarán a cargo de los servicios educativos y formativos que se

ofrecen a toda la población (en los ámbitos público y privado), de ahí la importancia de brindar una propuesta curricular que abra posibilidades de desarrollo y que fusione la teoría con la práctica. Una propuesta que incluya la reflexión sobre el cúmulo de normas y valores que definen y orientan las actividades en el ámbito profesional.

2.4 EL CONCEPTO DE PEDAGOGÍA LABORAL

El pedagogo es un profesional de la educación que puede desempeñarse en diversos ámbitos, por ejemplo, en las escuelas y empresas, ya sean privadas o públicas. Por esto, la Pedagogía laboral es una línea de formación necesaria y relevante. Al respecto Romero y Castelló (2016) expresan que la Pedagogía Laboral:

[...] se ocupa del estudio de las relaciones establecidas entre educación y trabajo; abarca empresas, centros de empleo, Administraciones públicas [...]

En este espacio, el pedagogo es el encargado de desempeñar diversas funciones de formación, gestión de la información y evaluación.

[...] En este ámbito, la función principal del pedagogo es formar al personal de la empresa promoviendo sistemas innovadores de aprendizaje, es decir, el profesional de la Pedagogía es un experto en formación y, por ello, actúa como coordinador y responsable de la formación empresarial (p. 5).

Para precisar aún más en el tema es importante señalar que el término adecuado con el que se debe relacionar a la Pedagogía Laboral, y posteriormente a la capacitación, es la *formación*. Por lo que es muy importante entender la diferencia entre educación y formación, según Pineda (2002) [...] la educación se orienta hacia el desarrollo integral de la persona, mientras que la formación se orienta al desarrollo del profesional en el contexto específico del trabajo (s/p).

Por otra parte, posicionando a la Pedagogía Laboral como especialidad Fernández y de La Riva (2016) plantean:

[...] a la formación como una cuestión pedagógica de carácter proactivo (anticipador), concibiéndola como una herramienta estratégica de desarrollo empresarial o de carácter reactivo (de respuesta) más puntual y dirigida a personas o situaciones concretas dentro de la organización (p. 561).

Durante las actividades en (diplomados, especializaciones, cursos, talleres, seminarios) la formación para el trabajo se pretende que las personas adquieran los elementos de una actualización de conocimientos o de una preparación que les permita comprometerse en el desarrollo de importantes responsabilidades o intervenir en el campo laboral de acuerdo con los requerimientos del cargo. Las citadas actividades se deben realizar de manera frecuente ya que el tema de la formación de las personas es muy importante para su vida laboral.

Al respecto, Pain (1996) plantea la posibilidad de establecer la Educación Permanente y el Desarrollo Cultural en los procesos de formación para el trabajo, ya que con ello se favorece también que las personas tomen conciencia de los beneficios que aporta la formación laboral a la vida personal y a las relaciones sociales en el trabajo. Fernández y De La Riva (2016) señalan tres objetivos básicos de intervención de la Pedagogía Laboral y con ello subrayan la relevancia de vincular la formación con la actividad para el trabajo:

- 1) Facultar de manera gradual a las personas para que puedan realizar tareas de mayor exigencia respecto de conocimientos y de responsabilidad;
- 2) Actualizar las competencias técnicas requeridas por los cambios de tipo organizativo y los avances en materia tecnológica, y
- 3) Favorecer la mejora de las competencias actitudinales y procesuales, para hacer de las actividades laborales una fuente de aprendizaje y de bienestar para las personas.

De lo que se ha expuesto en los párrafos anteriores se puede inferir que el principal propósito de la Pedagogía Laboral es el análisis y la optimización de los procesos de enseñanza aprendizaje que se relacionan con la construcción de competencias que son necesarias para el desempeño de las actividades laborales, lo cual se vincula con la potenciación de capacidades y habilidades de índole personal.

Medina et al (2014) señalan que, derivado de los cambios y avances tecnológicos y sociales, mismos que impactan en el ámbito laboral, surge la necesidad de personas con preparaciones diferentes en el mundo del trabajo, y una de las figuras es el profesional de la Pedagogía como gestor de formación:

[...] las empresas están entrando en la cultura de la formación permanente, donde los programas formativos requieren de la ayuda del pedagogo, tanto en su diseño, como en su desarrollo y evaluación [...] (Medina y otros, 2014: 41)

En el espacio empresarial, el pedagogo es el encargado de desempeñar diversas tareas en distintas áreas de intervención, como por ejemplo la formación, la gestión de los procesos de aprendizaje y la evaluación del desempeño. Es un profesional de la educación que puede potenciar que otros desarrollen habilidades y competencias en procesos formativos, por eso la capacitación-formación es una de las citadas áreas.

Moreno (2010) logra establecer la diferencia entre dos áreas de intervención, en lo que respecta a la formación: un área es el ámbito pedagógico didáctico, en el cual se planifican y diseñan actividades orientadas a la formación; a la identificación de necesidades para un mejor desempeño en el trabajo; a la planificación, diseño y evaluación de estrategias metodológicas para la mejora en el trabajo; y un área más encaminada al ámbito organizativo en el cual se desarrollan actividades alrededor de la formación como son la asesoría y la orientación.

En este último ámbito, la ocupación principal del pedagogo es la formación del personal de una empresa a través de la promoción de procesos o dispositivos innovadores de aprendizaje, por lo que de acuerdo con Aramburuzabala (2012), puede decirse que el profesional de la Pedagogía es un especialista en términos de formación y, por ello tiene la capacidad de coordinar y hacerse responsable de la formación empresarial.

Por lo tanto, el pedagogo laboral desempeña un rol relevante en el ámbito empresarial, ya que tiene la capacidad de intervenir en los procesos que afectan los procesos de aprendizaje en el trabajo e influye en la actualización de los conocimientos de los trabajadores.

El pedagogo puede realizar tareas vinculadas con las actividades que realizan el personal de una empresa, se puede encargar de seleccionar a los aspirantes a ingresar, puede llevar a cabo el diseño de instrumentos para entrevistas para personal de nuevo ingreso; diseñar dinámicas grupales para mejorar las relaciones del personal; realizar propuestas para la mejora de los procesos de incorporación y seguimiento que tienen como objetivo analizar el comportamiento y cumplimiento de los objetivos de la empresa por parte de los trabajadores (García y Aguilar, 2011).

Los pedagogos tienen la capacidad de desempeñarse en áreas administrativas como es la de administración de recursos humanos, en donde elabora actividades dirigidas a detectar necesidades de formación.

El pedagogo también tiene la capacidad de desempeñarse como orientador laboral, esto sucede cuando ofrece acompañamiento a los trabajadores en situación de exclusión por parte de sus compañeros de trabajo (Fernández y Sánchez, 2012).

De acuerdo con Martínez (2006), una actividad más del pedagogo es la de *técnico de orientación socio-laboral*, donde se trabaja para favorecer la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad, en este ámbito se dedica a elaborar e implementar propuestas para la mejora de la situación personal y profesional de las personas que presentan situaciones como pobreza extrema o con VIH o con migrantes, por mencionar algunos.

2.5 EL CONCEPTO DE TRABAJO COLABORATIVO

Actualmente, en el ámbito del trabajo se requiere del trabajo colaborativo ya que este favorece la *inclusión*, el aprendizaje entre pares y fortalece la dinámica de intercambio de pensamiento, al respecto Jiménez (2009), señala que en el ámbito laboral se precisa ofrecer al trabajador:

[...] herramientas que promuevan sistemas colaborativos de convivencia para un adecuado desenvolvimiento social, en los que se reconozca el trabajo con otras personas como un medio fundamental para el logro de objetivos sociales, en el marco de la era de la globalización y de la sociedad del conocimiento y la información (p. 8).

Elaborar una alternativa pedagógica que fortalezca un ambiente dinámico y adecuado para el aprendizaje del personal de las Filiales de la Cooperativa Pascual, particularmente de los trabajadores dedicados al mantenimiento (preventivo y correctivo) y distribución (operación de vehículos), permitirá la promoción de una mejor formación y desempeño laboral, ya que este tipo de trabajo favorece el intercambio de ideas y acciones del personal implicado en el proceso de gestión de esta unidad económica productiva. Al respecto Caldeiro y Vizcarra (1999), expresan que:

[...] la propuesta de trabajo colaborativo, entiende la cooperación como una asociación entre personas que van en busca de ayuda mutua en tanto procuran realizar actividades conjuntas, de manera tal que puedan aprender unos de otros.

El Aprendizaje Cooperativo se caracteriza por un comportamiento basado en la cooperación, esto es: una estructura cooperativa de incentivo, trabajo y motivaciones, lo que necesariamente implica crear una interdependencia positiva en la interacción [...] en pequeños grupos (p. 1).

Caldeiro y Vizcarra (1999), señalan que en las organizaciones hay factores que favorecen o no el trabajo colaborativo y se necesita tomarlos en cuenta para el diseño de estrategias. Jiménez (2009), resume estos factores y los denomina *Aspectos positivos* y *Aspectos negativos* en el siguiente listado:

Aspectos positivos:

- Existe un pensamiento proactivo para lograr mejoras totales en el marco de una perspectiva de calidad.
- Se tiene claro lo que se quiere lograr.
- Se muestra interés por escuchar y respetar a los demás con la finalidad de mejorar las relaciones entre el personal.
- Hay un compromiso serio del personal por conseguir un trabajo cooperativo, en el que cada persona realiza su aporte correspondiente.
- Se proporcionan espacios para comunicarse eficazmente en busca de negociar las diferencias individuales.
- Con claridad, se señalan las labores que debe desarrollar cada uno de los miembros del equipo.
- Se identifica la obtención de resultados en sus diferentes niveles.
- Los procesos de trabajo pretenden que las cosas se hagan efectivamente.

Aspectos negativos:

- Hay una mala integración de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- En ocasiones, las actividades desarrolladas por la organización no se realizan en forma coordinada.
- Los programas planificados en equipo no apuntan hacia un objetivo común a futuro.
- Es difícil identificar al líder que inicia, facilita, aprueba o desaprueba nuevas ideas y prácticas en los subgrupos de trabajo, pues hay pocos en la organización.
- Frecuentemente, no se comparten las responsabilidades entre los miembros de la organización.
- Por problemas de manejo de las relaciones personales, no hay una integración oportuna de los equipos de trabajo.
- Regularmente, los equipos de trabajo no logran expresar los pensamientos ni decir los resultados de manera adecuada.

- No se logra establecer una organización del trabajo que posea estructuras definidas en la institución, lo que se convierte en una dificultad difícil de superar porque no hay una institucionalización del equipo.
- No se alcanza un adecuado proceso de comunicación entre las partes, lo que conduce a la monopolización por parte de algún miembro o grupo de aspectos clave; por ejemplo, la toma de decisiones y la expresión de opiniones.
- No se promueve un adecuado reconocimiento de logros en la organización.

[...] se puede afirmar que para la implementación del trabajo colaborativo es necesario señalar que lo más importante desde este enfoque es que la suma de esfuerzos y la concurrencia de varias personas son preferibles a la habilidad o capacidad aislada de cada persona.

(pp. 98-99).

El trabajo colaborativo se basa en el desarrollo de tareas en grupos, donde aspectos como la colaboración y la cooperación entre los integrantes son la característica que lo define, por lo tanto, es un esquema de trabajo donde se favorece el enfoque grupal para el logro de los objetivos, así como el desarrollo de habilidades tales como: la comunicación, el intercambio de ideas y la adaptación.

De acuerdo con de la Parra y Gutiérrez (2009) el trabajo colaborativo:

[...] se basa en la construcción colaborativa del conocimiento. Se define como proceso de aprendizaje que enfatiza el grupo y los esfuerzos colaborativos entre profesores y estudiantes. Destaca la participación activa y la interacción tanto de estudiantes como profesores.

El conocimiento es visto como un constructo social, y por tanto el proceso educativo es facilitado por la interacción, la evaluación y la cooperación entre iguales.

[...] la educación entre pares implica la participación de miembros de un grupo determinado para producir cambios entre otros miembros del mismo grupo. La educación entre pares suele utilizarse para promover cambios en el ámbito individual, a través del trabajo sobre los conocimientos, actitudes, creencias o comportamientos de una persona. Sin embargo, ésta también puede producir cambios en el ámbito social o grupal, a través de la modificación de las normas sociales y la estimulación de acciones colectivas [...] se desarrolla como expresión de la responsabilidad compartida y desde un sentido de comunidad crítica, capaz de integrar las discrepancias en aras de la mejora (pp. 7-9).

Para que el grupo de asistentes lleve a cabo la presente propuesta pedagógica se precisa que se organicen de una manera específica y tengan en ella un objetivo común, el cual se lleva a cabo y se alcanza mediante una forma de trabajo, el trabajo colaborativo.

Durante el desarrollo de esta manera de trabajar en la comunidad del Grupo VALBO, se ha conferido la responsabilidad a sus propios compañeros la distribución de los productos, esto implica la formación de operadores de transporte de carga federal y mecánicos automotrices de mantenimiento correctivo y preventivo dentro de la organización cooperativista; constituyéndose como equipo, se conformaron como una entidad estructurada lo que permitió realizar actividades de manera organizada y donde pusieron en juego valores y actitudes.

Al respecto Jiménez y Vallejo (s/a) proponen cuatro valores esenciales para el trabajo colaborativo y explican cuando se manifiestan cada una de ellas:

- a) Dignidad: se presenta al apreciar y respetar a las personas que conforman el equipo.
- b) Consideración: se manifiesta al asumir que cada integrante del equipo es, como todo ser humano, dependiente de los demás y frágil y por tanto es preciso ser empático.
- c) Tolerancia: se pone en juego mediante la apertura, la generosidad hacia lo diferente y al respetar las creencias y opiniones de los otros.

- d) Responsabilidad: se evidencia al hacernos cargo de nuestras acciones, y de manera colectiva frente a las afectaciones que se derivan de nuestras decisiones y acciones personales.

Una característica más de este tipo de trabajo es que las decisiones se toman a partir del voto por mayoría, por ello se concibe que el conocimiento es una construcción que se elabora con base en las interacciones entre los integrantes del equipo y del entorno (el espacio donde en este caso se desarrolla la intervención).

III. MARCO METODOLÓGICO PARA LA INVESTIGACIÓN

*Sólo se aguanta una civilización si muchos
aportan su colaboración al esfuerzo.
Si todos prefieren gozar el fruto, la civilización se hunde*
José Ortega y Gasset

3.1 LA PERSPECTIVA CUALITATIVA

Al presente trabajo se dio un enfoque cualitativo para el diagnóstico y detección del problema a investigar, ya que favorece que los trabajos de investigación y sus resultados se desarrollen alrededor de la comprensión de la realidad cotidiana a partir de sus particularidades, y como resultado de los procesos históricos reconstruidos, vivenciados y rescatados de la voz de sus protagonistas, por lo que puede decirse que es un camino de indagación que implica las subjetividades de lo que se piensa y vive de manera interna (Pérez, 2001a). Taylor y Bogdan (1992) señalan que lo que define la metodología la manera cómo enfocamos los problemas y la forma en que buscamos las respuestas a los mismos.

La investigación cualitativa fue entendida en este trabajo a la manera de Quintana (1996), como el conjunto de acciones realizadas por los investigadores durante las etapas de formulación, diseño, ejecución y cierre de los proyectos de investigación que se centran en el estudio de aspectos subjetivos de la realidad.

En este caso, el trabajo recepcional abarcó desde la detección del problema hasta el diseño de la propuesta pedagógica.

Las características del enfoque cualitativo son ideales para la presente propuesta ya que el pedagogo:

[...] en lugar de iniciar con una teoría particular y luego voltear al mundo empírico para confirmar si ésta es apoyada por los hechos, comienza examinando el mundo social y en este proceso desarrolla una teoría coherente con los datos, según lo que observa, denominada teoría fundamentada con lo cual observa lo que ocurre.

(Alarcón, 2010, p.9).

Se considera que el enfoque cualitativo fue el adecuado para la propuesta pedagógica ya que permite recolectar datos no estandarizados y prescinde de la medición numérica. Es un tipo de trabajo donde se pretende obtener las perspectivas y los puntos de vista de los participantes considerando sus emociones, percepciones, estados de ánimo, sus experiencias y demás aspectos subjetivos.

Este enfoque, permite el empleo de preguntas abiertas o semiestructuradas y favorece la obtención de datos por medio del lenguaje escrito, del verbal y del no verbal (por ejemplo, el de señas).

Además, busca recuperar y conocer las vivencias de los participantes tal y como fueron realizadas y experimentadas. A menudo a este enfoque se le llama holístico ya que suele considerar toda la realidad sin reducirla solo al estudio de sus partes (UAEH. 2010).

La investigación cualitativa estuvo dirigida a comprender y profundizar lo que sucede en la realidad de los sujetos investigados, lo cual se vincula con el contexto donde se llevó a cabo.

Este enfoque es de utilidad si se pretende la comprensión de la perspectiva de los sujetos estudiados entorno a los fenómenos, en este caso de índole socio-educativo, que les rodean. Es de gran valor cuando se busca profundizar en sus experiencias, en sus opiniones y en sus modos de interpretar la realidad, es decir la forma en que los participantes la perciben.

La investigación de tipo cualitativa fue considerada como un proceso en el cual se usan diversas herramientas como las señas, las palabras, los dibujos y principalmente la observación, con estas se reconstruye la realidad social, a partir de una perspectiva holística.

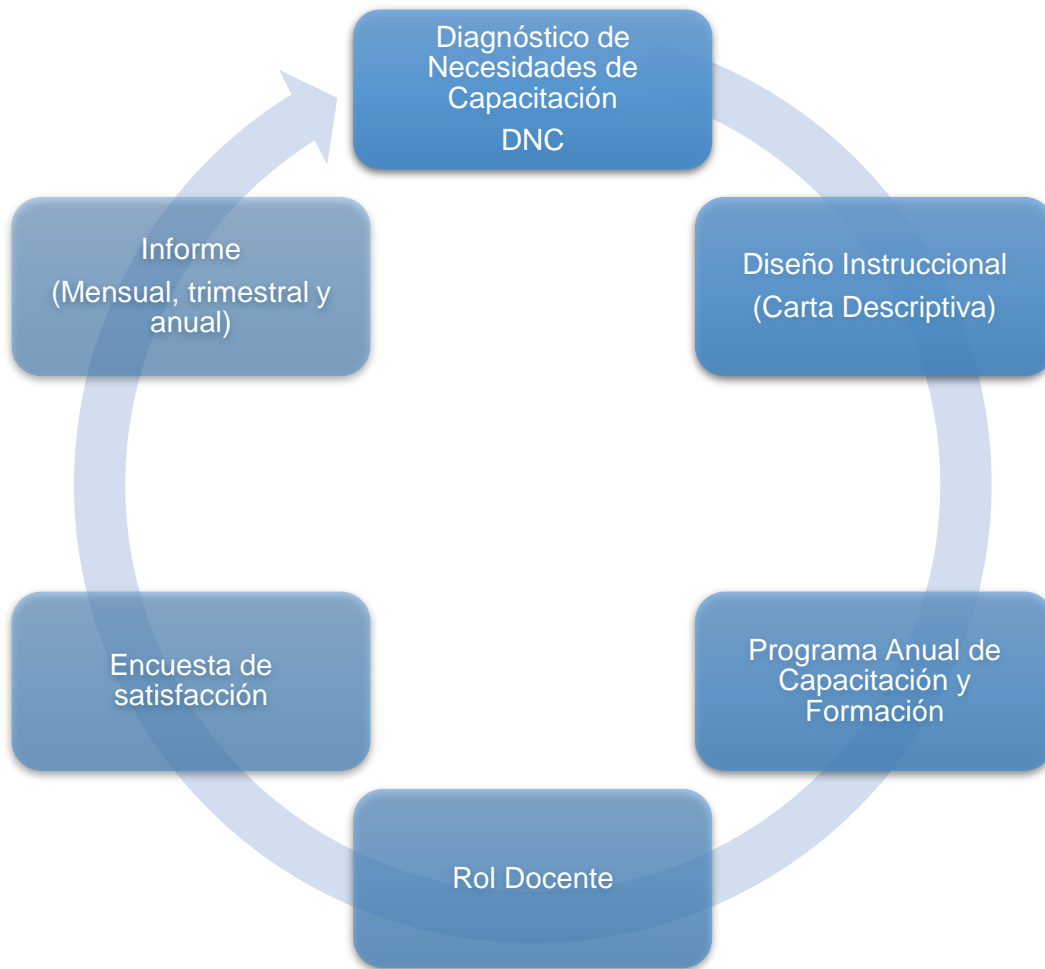
Es un trabajo de indagación donde se busca conocer y tener un acercamiento con la realidad social que es objeto de estudio. Al asumir esta metodología el pedagogo debe tratar de inferir y comprender el punto de vista y percepciones de los participantes, para poder asumir un posicionamiento analítico y descubrir los procesos sociales del contexto donde se lleva a cabo lo que los sujetos describen y explican. Con la información que se recaba, se elabora el análisis de los elementos del ambiente con el objetivo de lograr un acercamiento con la realidad (Coleman. 2005).

Para la fundamentación del análisis de la presente propuesta, se eligió el Constructivismo, ya que propone la elaboración del conocimiento como un proceso que se lleva a cabo en el interior del sujeto y en comunión con los demás, por lo tanto, es una construcción social (Delval, 1997, p. 80).

En este caso, el sujeto que aprende (personal de las Filiales de la Cooperativa Pascual), construye el conocimiento de la realidad, debido a que se asume que esta última *no habla por sí misma*. El conocimiento se realiza a través de procesos cognitivos que lleva a cabo el sujeto que aprende, procesos que a su vez permiten la transformación de la realidad.

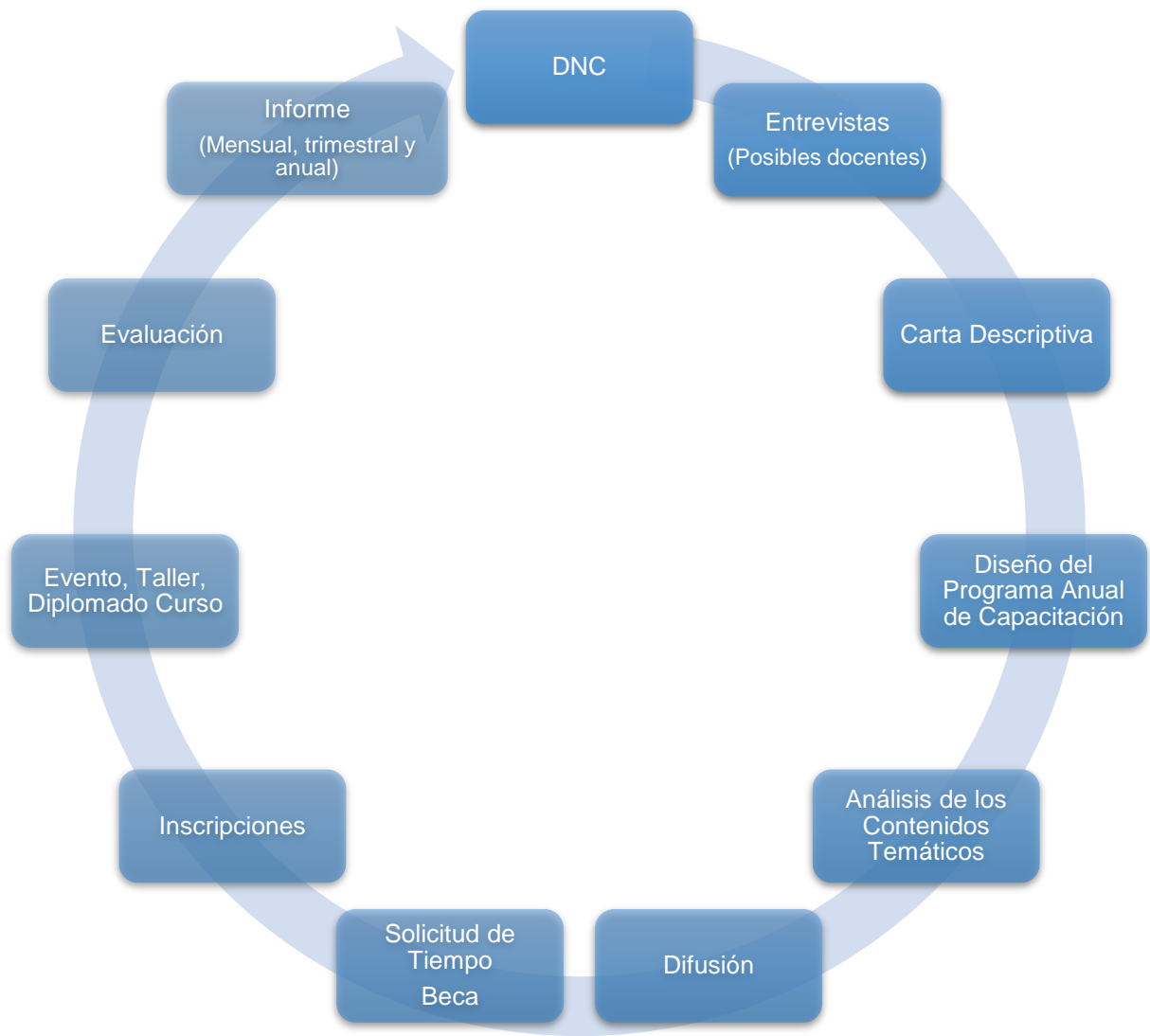
Metodológicamente, en la presente Propuesta Pedagógica el aprendizaje es concebido como un proceso cognitivo que se logra a través de la interacción con el entorno, y en este proceso se viven situaciones y hay interacción con la realidad, se asume que los procesos cognitivos que favorecen la construcción del conocimiento se realizan a lo largo de la vida y precisa ser evaluado para conocer sobre lo que se logra en los cursos impartidos.

Para los propósitos del presente trabajo, a continuación se muestran dos diagramas, el que contiene las etapas detectadas (ver imagen 2) y el realizado con base en el manual de procedimientos de la Jefatura de capacitación y desarrollo (ver imagen 3):



Fuente: realizado a partir de la observación durante las PP

Imagen 2



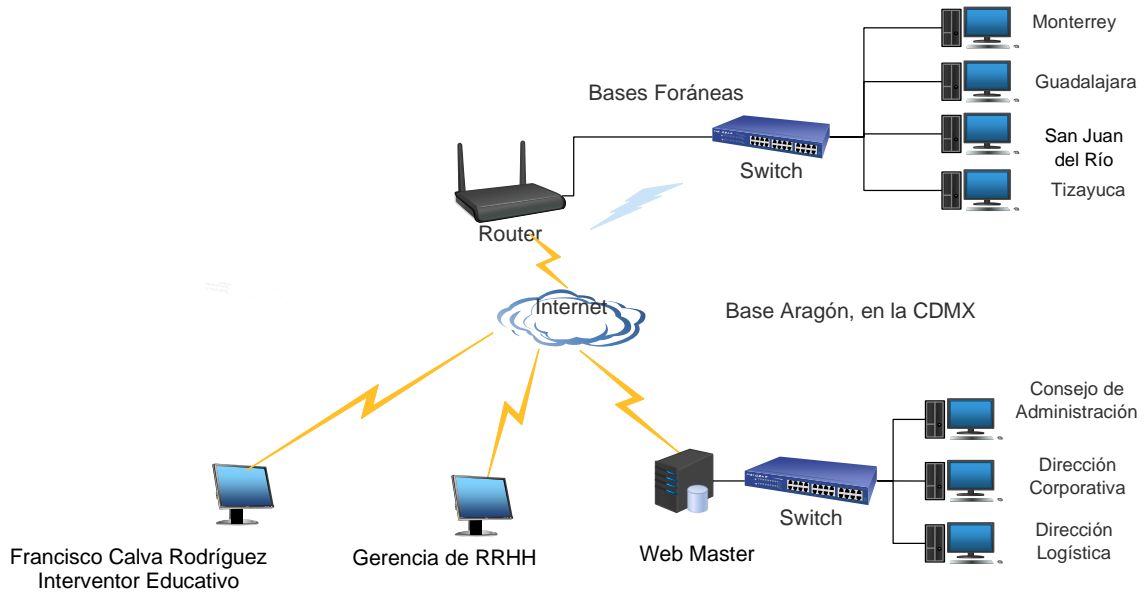
Fuente: elaboración propia, realizado a partir del Manual de procedimientos. Jefatura de Capacitación y Desarrollo (2019).

Imagen 3

Con respecto a la técnica para recabar información, se usó el cuestionario en línea con cobertura en las diferentes Bases de operación del Grupo VALBO (ver imágenes 4 y 5).

Diagrama de Red de Datos

Estudio cualitativo sobre necesidades de capacitación y profesionalización:



Elaboró: Francisco Calva Rodríguez, usando Edraw Max

Imagen 4

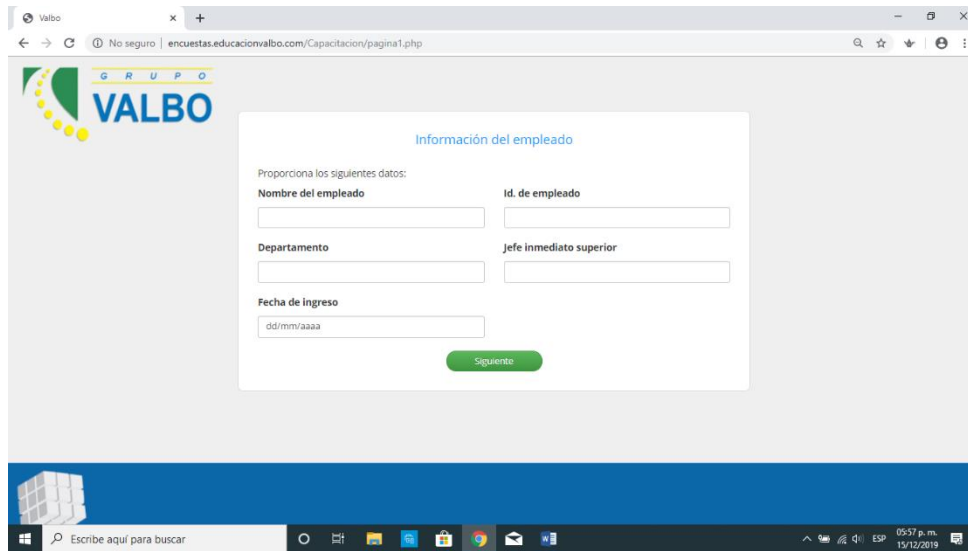


Imagen 5

Además se realizó un análisis documental de la información proporcionada por personal que labora en el Grupo VALBO, donde hay evidencias de los cursos proporcionados en los últimos dos años.

Con el objeto de contar con información útil y relacionada con la presente propuesta se consultaron estudios que tratan de manera directa o indirecta con el tema en cuestión, relacionados con el desarrollo del profesional fuera de espacios escolares, así como textos especializados en pedagogía laboral y por su puesto los relacionados con el proceso de formación para el trabajo (ver imágenes 6 y 7).



Imagen 6



Imagen 7

3.2 EL CUESTIONARIO COMO TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Corral (2010), el cuestionario

[...] consiste en aplicar a un universo definido de individuos una serie de preguntas o ítems sobre un determinado problema de investigación del que deseamos conocer algo” (Sierra, 1994, p. 194), puede tratar sobre: un programa, una forma de entrevista o un instrumento de medición. Aunque el cuestionario usualmente es un procedimiento escrito para recabar datos, es posible aplicarlo verbalmente (p. 156).

Corral (2010) señala que:

[...] para diseñar un cuestionario es necesario, en primer lugar, tener clara la información que se requiere en la investigación, así como: seleccionar el tipo de cuestionario a aplicar, cuál es el contenido de las preguntas a realizar,

motivar al respondiente, estructurar, redactar, ordenar y disponer adecuadamente los reactivos o ítemes. Asimismo, reproducir el cuestionario ya terminado para realizar la prueba piloto, la cual servirá para mejorar el instrumento y verificar su confiabilidad (p. 156).

El cuestionario consistió en una serie de preguntas estructuradas y semi-estructuradas sobre las necesidades formativas, lo cual permitió recabar información a partir de la voz del personal del referido Grupo cooperativista.

Esta técnica permitió alcanzar una mayor comprensión de lo que se pretende conocer sobre los cursos, desde la perspectiva de la/s persona/s entrevistada/s. es un elemento relevante de la investigación ya que de acuerdo con García et al (2006):

Siendo la recogida de información una parte crucial de una investigación, cuanto más clara esté, menos trabajo supondrán ciertas partes del desarrollo de un estudio. Además, es importante que el investigador esté próximo a la recogida de la información, sólo así se efectuará un control de calidad adecuado en la recogida de datos García, F., et al 2006, p.6).

Recabar la información es primordial ya que si no se lleva a cabo de manera adecuada se pone en riesgo el logro del Proyecto de Desarrollo Educativo, de ahí que sea necesario llevar a cabo un plan para la obtención del cuestionario. Ruiz (2002) sugiere algunos pasos para su elaboración:

1) Determinar el propósito del instrumento, tomar decisiones sobre la finalidad del instrumento, para qué lo queremos.

2) Decidir sobre el tipo de instrumento, es la segunda decisión en el proceso de diseño y elaboración del instrumento de medición.

3) Conceptualizar el constructo, es indispensable para ello realizar una revisión detallada y cuidadosa de la literatura especializada a fin de definir el constructo.

4) Operacionalizar el constructo, en esta fase se conceptualiza el constructo en procedimientos concretos a través de un conjunto de tareas, reactivos, preguntas o ítems, que permitan validar de manera empírica el constructo (p. 31).

Como una ruta para la elaboración del cuestionario, Ruíz (2010) propone la elaboración de una matriz:

DISEÑO DEL CUESTIONARIO

PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO	DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO	DIMENSIÓN DEL CONSTRUCTO	INDICADORES	ÍTEMES
Objetivo o propósito del instrumento, ¿Para qué se quiere diseñar este instrumento?	Descripción y Delimitación precisa del objeto de estudio, responde a la pregunta ¿cuál es el rasgo o atributo que queremos medir?	La(s) dimensión(es) aluden a la composición estructural que asume teóricamente debe tener el objeto de medición; responde a la pregunta ¿es este constructo uni o multidimensional, cuáles son sus dimensiones?	Son expresiones Descriptoras de aspectos específicos relevantes que caracterizan cada una de las dimensiones del constructo; responden a la pregunta ¿cuáles son los aspectos relevantes que mejor representan esta dimensión del constructo?	Reactivos, tareas o preguntas a través de los cuales se operacionaliza todo el constructo y constituyen la materia prima del instrumento, responden a la pregunta ¿de qué manera podemos representar operacionalmente cada uno de los indicadores de las diferentes dimensiones

Tomado de Ruiz, C. (2002), p. 35.

Es preciso resaltar que el cuestionario fue concebido para el diagnóstico. Una vez obtenida la información, se organizó y se procedió a su análisis (ver imagen 8).



Imagen 8

3.3 EL ANÁLISIS DEL DISCURSO

De acuerdo con Sayago (2014), el análisis del discurso es:

[...] un campo de estudio y una técnica de análisis. En tanto campo de estudio, se destaca por su multidisciplinariedad y por la heterogeneidad de corrientes y tradiciones que confluyen en él.

No solo está constituido por la convergencia de diferentes ciencias (lingüística, sociología, antropología, psicología social, psicología cognitiva, ciencias políticas, ciencias de la comunicación, pedagogía, etc.), sino que, en el interior de cada una de esas ciencias, pueden converger corrientes muy distintas entre sí (p. 3).

Durante el presente trabajo, toda expresión escrita obtenida a partir de la aplicación de los cuestionarios es asumida como un suceso comunicativo que se da en condiciones concretas de tiempo y espacio y durante un proceso de interacción que permite integrar elementos verbales y no verbales y en las circunstancias socioculturales que se llevan a cabo en el Grupo VALBO.

En el desarrollo del presente Proyecto de Desarrollo Educativo son de utilidad los elementos del contexto y, en este escenario de contextualización son ubicados los conceptos del discurso y de análisis del discurso que se asumen.

De acuerdo con Urraa, Muñoz y Peñac (2013), *el discurso se considera algo más que el lenguaje oral o escrito se refiere a cómo se usa el lenguaje en la realidad de los contextos sociales* (p. 50), en este sentido es necesario analizar qué dicen los asistentes a los cursos sobre sus propios procesos de aprendizaje, durante y al finalizar el desarrollo de los mismos. Estos especialistas señalan que:

El discurso es una creencia, una práctica o un conocimiento que construye realidad y proporciona una forma común de entender el mundo por los individuos y pragmáticamente, es el lenguaje en uso y sus efectos en los distintos contextos sociales.

Hay varios autores que buscan su entendimiento, Iñiguez y Antaki (1994), se refieren al discurso como al conjunto de prácticas lingüísticas que mantienen y promueven ciertas relaciones sociales.

Mills (2007) analiza los significados de discurso en varias definiciones existentes (desde las ópticas lingüísticas, teoría cultural y psicología social) y sintetiza a los discursos como un sistema de lenguajes, dominios de comunicación, y/o dominios de ciertos enunciados, generalmente textos que tienen algún efecto en el mundo real.

(Urraa, Muñoz y Peñac, 2013, p. 52).

El discurso de una persona, sobre una situación de la realidad, se convierte en un referente sobre la misma y, en tanto cada persona es distinta de los demás debido a que cada una siente, percibe de manera distinta y su bagaje cultural, conocimientos, valores, habilidades y destrezas son diferentes, puede decirse que cada una elabora su realidad y reconstrucción de la misma.

Entonces, es posible asegurar que el relativismo es la característica de la construcción y reconstrucción de la realidad: cada sujeto elabora la propia y las comunidades acuerdan y asumen una en común y estos acuerdos son los que permiten la construcción del conocimiento socialmente aceptado.

El discurso se presenta ante nosotros de distintas maneras, por ejemplo como imágenes, símbolos o de manera escrita pero:

[...] para ser o plasmarse como discursos necesitan de una modalidad oral o escrita (textos), un género como forma de interacción y representación (debate, entrevista, panel); un registro (formal, técnico, coloquial); un modelo

de tipo textual (narrativo, argumentativo, retórico), y un ámbito cultural del lector o audiencia (jóvenes, mujeres, tecnológico, científico).

(Urraa, Muñoz y Peñac, 2013, p. 52).

Pero de acuerdo con Urraa, Muñoz y Peñac (2013), esta presentación no es suficiente, ya que:

[...] no basta que el evento comunicativo sea transmitido en un texto oral/escrito/imagen para ser interpretado sino también necesita de los elementos que se encuentran situados dentro del contexto, y en este escenario de contextualización es que emanan los conceptos del discurso y de análisis del discurso (p.51).

En este caso ha sido determinante el contexto del Grupo VALBO, las relaciones de las personas involucradas y las formas como se llevan a cabo los cursos de formación y actualización para el trabajo (ver imagen 9).



Imagen 9

Se realizaron entrevistas con integrantes del Consejo de Administración (ver imagen 10), directores de área, gerentes, colaboradores diversos, personal administrativo y técnico, destacándose los testimonios de viva voz de operadores, mecánicos e instructores...



Imagen 10

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La fuerza reside en las diferencias, no en las similitudes.

Stephen Covey.

De los primeros resultados derivados de entrevistas, encuestas y dinámica de grupos focales con los integrantes del Consejo de Administración, directores de área y gerentes de Bases; ***se detectó un rezago importante en la profesionalización y capacitación de los cuadros de trabajo.*** El enfoque del cooperativismo con el que se han desarrollado, *no ha mostrado pasión ni virtud* en la formación del capital humano a partir de los socios fundadores, para que se preocuparan y ocuparan en preparar a las generaciones venideras que heredan los títulos y acciones; los socios más jóvenes, no comparten la visión original de la emblemática Cooperativa Pascual.

Este último aspecto, no es un asunto menor, toda vez que gran parte de los grupos de trabajo ocupan posiciones clave con hijos de socios que de manera general no muestran una identidad con la doctrina cooperativista, que en su oportunidad fuera guía ideológica bajo el liderazgo del célebre luchador social y líder ferrocarrilero, Demetrio Vallejo Martínez.

Por otra parte, las áreas de la Dirección de Logística y del Taller Mecánico, son estratégicas; se traducen en el binomio hombre-máquina. Por ello conocer al detalle la opinión en cuanto a necesidades de capacitación en el trabajo, por parte de los responsables a nivel nacional de todas las bases.

Toda vez que se integró al proyecto de intervención educativa y sociocultural una plataforma tecnológica para la aplicación y desarrollo de entrevistas, encuestas y grupos focales; valoramos la posibilidad de vincularla con una plataforma educativa que además de contenidos, recursos y estrategias de aprendizaje, conlleve la gestión escolar, con la integración de un expediente único por trabajador, lo que posibilitaría el seguimiento a las trayectorias formativas en otra etapa posterior.

Hacia el planteamiento de la problemática y la determinación de prioridades en relación con las necesidades y problemas específicos detectados:

- ✓ Redefinir el perfil de la programación de educación y capacitación, con una propuesta cercana a las necesidades del corporativo cooperativista.
- ✓ Favorecer la participación con cobertura total de trabajadores, mandos medios y directivos.
- ✓ Reducir el rezago de capacitación, actualización y profesionalización del Grupo VALBO frente a las realidades del muy competido mercado global, en atención al carácter 100 % nacional y de capital solidario, que da origen a la Sociedad Cooperativa de Trabajadores de Pascual y sus Filiales (ver imagen 11).



Imagen 11

A partir de la cultura organizacional del Grupo Transportista VALBO, por su génesis en la lucha sociopolítica derivada de la huelga que da origen a la Cooperativa Pascual; no podemos soslayar las características socioculturales y económicas que conforman a su comunidad. Asimismo, las transformaciones en el enfoque de la manera de entender y llevar a cabo los procesos productivos.

Esta organización emblemática del movimiento obrero organizado en México, ha dado muestras de productividad, conciencia de clase y presencia en el escenario político (ver imagen 12).



Imagen 12

Sin embargo, es una asignatura pendiente la conformación de cuadros para enfrentar los retos y oportunidades de hoy en día.

La diversificación de su producción, fue la principal causa para la creación de empresas filiales bajo la premisa de satisfacer las necesidades de la propia Cooperativa; sin dejar de lado la intencionalidad de una disminución de la carga

fiscal frente a las políticas agobiantes del neoliberalismo imperante en los últimos años, sobre todo en el caso de las organizaciones sociales de capital horizontal como las cooperativas (ver imagen 13).

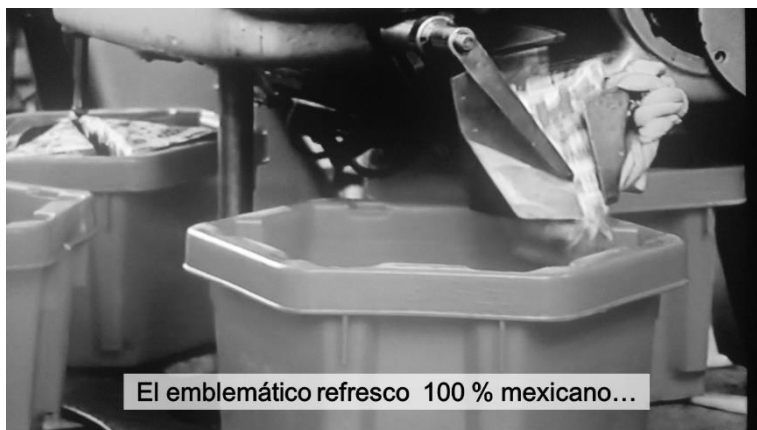


Imagen 13

Estos matices son elementos de juicio fundamentales para abordar una propuesta para nuestra estrategia de intervención educativa y sociocultural, a partir de un enfoque constructivista y sociocultural también, que pone al centro del proceso a los sujetos, en atención a sus prácticas y los contextos en los que surgen y se desarrollan.

Precisamente una esencia nacionalista, como parte medular de la estrategia que en la propuesta de intervención hemos impulsado, a partir de los estudios cualitativos que nos llevaron a conocer el sentido identitario que guarda la organización frente a retos y oportunidades del mercado actual; buscamos la alianza con las instituciones de educación superior, públicas y de calidad, que de manera estratégica se sumarán al objetivo que perseguimos (ver imagen 14).



Imagen 14

De ahí la importancia en recuperar lecciones aprendidas en la manera que los propios trabajadores enseñan a sus compañeros, para ubicar los temas, destrezas y habilidades que se transmiten para el desempeño de su trabajo; analizarlas en relación a las competencias laborales que demanda el gremio desde la perspectiva de los reglamentos, normas y estándares de operación en el ámbito nacional e internacional, para llevarles a la profesionalización de su trabajo de manera que consoliden su presencia en el mercado frente a la gran competencia de poderosas transnacionales (ver imagen 15).

La cadena de valor y las necesidades formativas de operadores.

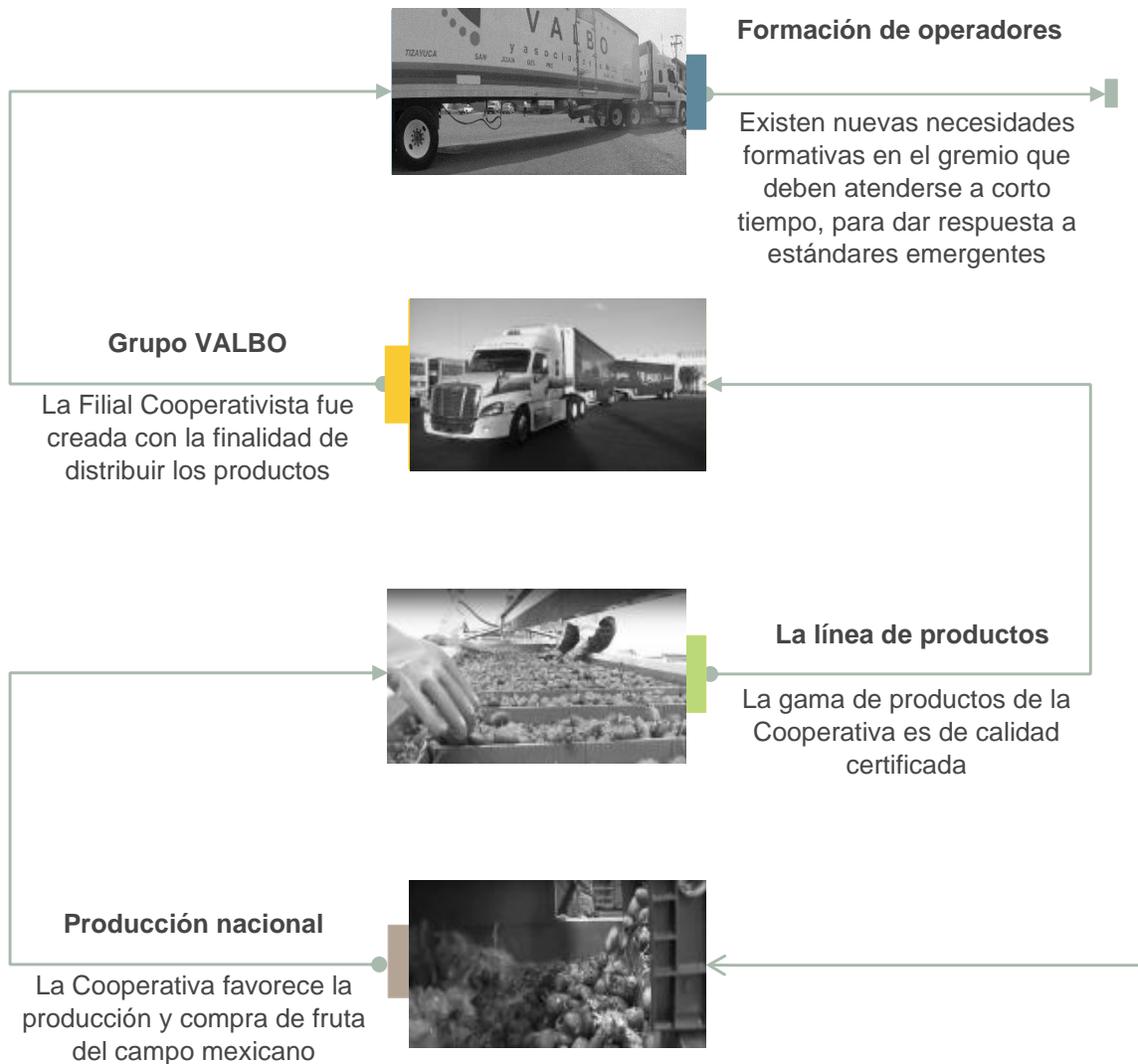


Imagen 15

4.1 EL CONTEXTO EXTERNO DEL GRUPO COOPERATIVISTA VALBO

Las Plantas productoras originales de la Pascual, se ubicaban en la colonia Tránsito y otra en Av. Insurgentes Norte, ambas en la Ciudad de México.

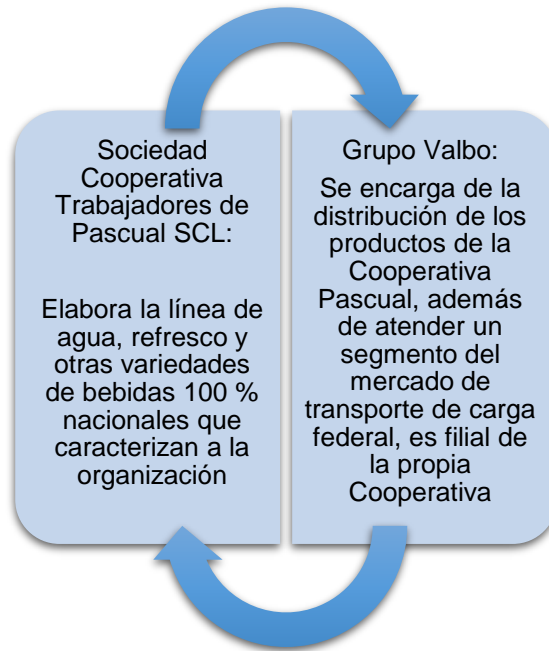


Imagen 16

Como resultado de la huelga en defensa de los derechos de los trabajadores de la empresa, surge la Sociedad Cooperativa que conocemos actualmente (ver imagen 16); los trabajadores organizados desarrollaron nuevas Plantas de producción, ya que los predios no estaban incluidos en el fallo que emitieron las autoridades federales de aquella época (1985).

Las nuevas Plantas de producción se localizan muy cercanas a las Bases de operación de la flotilla de unidades de reparto, la simbiosis entre la producción y distribución es esencial para el equilibrio de las organizaciones cooperativistas, por la naturaleza del capital social y horizontal.

Las distintas comisiones que conforman las diferentes áreas se renuevan cada dos años, son elegidas por la asamblea en forma democrática y participativa; esto les obliga a un aprendizaje colaborativo.

Las principales Plantas y Bases del Grupo Pascual (Cooperativa y Filiales), se encuentran en San Juan del Río, Querétaro y en Tizayuca, Hidalgo.

Tanto San Juan del Río, Querétaro como Tizayuca, Hidalgo; se ubican estratégicamente para la conexión del sistema carretero federal. Por ello, se desarrollaron las Bases principales de operación logística del parque vehicular de las Filiales que integran al Grupo VALBO, para dar respuesta a la distribución de los productos Pascual que se elaboran en las respectivas Plantas en las dos localidades.

Las Bases cuentan con áreas de capacitación, refacciones, estaciones de combustible, taller mecánico y sobre todo de los patios de maniobra para carga y descarga (ver imágenes 17, 18, 19 y 20):



Imagen 17



Imagen 18



Imagen 19



Imagen 20

4.2 EL CONTEXTO INTERNO DEL GRUPO VALBO

El Grupo VALBO toma su nombre en honor a dos trabajadores mártires en el movimiento de huelga que da origen a la Cooperativa Pascual: Concepción Jacobo y Álvaro Hernández, así como el líder de los trabajadores ferrocarrileros Demetrio Vallejo quien fuera su asesor.

El Grupo Cooperativista VALBO coordina ciertas instancias con parque vehicular para la distribución de los productos Pascual en el entorno urbano, a distancias menores a 200 km y foráneas de largo viaje; por ello las capacidades de las unidades y las necesidades de capacitación de operadores y mecánicos para satisfacer la logística (ver imágenes 21, 22 y 23).



Acercamiento a la herramienta de trabajo y su tipología

Imagen 21



Imagen 22



Imagen 23

La organización constantemente requiere de más operadores, para unidades cada vez más sofisticadas con tecnología de punta; el aprendizaje colaborativo entre los propios trabajadores ya no cubre las expectativas de nuevas normas más exigentes con aspectos que van más allá del conocimiento técnico procedimental. Ahora se precisa de otros campos que involucra una socioformación y conocimiento de inglés técnico, además de detección de fallos en las computadoras de viaje.

4.3 LOS SUJETOS DEL GRUPO VALBO

Como se ha señalado, el Grupo VALBO, es un conjunto de empresas cooperativistas 100 % mexicanas, que tienen origen en la Sociedad Cooperativa de Trabajadores de Pascual SCL, que a su vez, surge del movimiento de huelga.

Contra todos los pronósticos, los trabajadores logran la adjudicación de las marcas de los productos *Pascual*, la maquinaria en parte y el parque vehicular; ya que los predios que ocuparan las plantas norte y la sur en la Ciudad de México, no estaban incluidos.

Frente a estas particularidades sociológicas, resulta un reto y oportunidad la interacción con quienes integran el Consejo de Administración (socios fundadores), los titulares de las diferentes direcciones y gerencias en las Bases dentro y fuera de la Ciudad de México y, desde luego, con los socios y trabajadores de las áreas (ver imagen 24).



Imagen 24

Su cosmovisión sigue enfocada a un cooperativismo que precisa actualizarse con una mirada más cercana a las realidades y retos que presenta el mercado del transporte de carga federal, principal rubro del Grupo VALBO, en atención a la formación de cuadros en las generaciones más recientes, que son hijos de los socios fundadores o las compañeras que en condición de viudas heredaron las acciones.

La identidad cooperativista debe revisarse y poner al día las expectativas de las cooperativas, hay cambios sustantivos en el mercado global que les obliga desarrollar nuevos enfoques de educación y capacitación con una mirada en la pedagogía social.

La Asamblea es la máxima instancia de gobierno en estas empresas, en ella se toman las grandes decisiones, en un principio el promedio de instrucción de las y los socios era tan solo del tercer año de primaria, actualmente han avanzado gracias algunas acciones de educación para adultos, sin embargo no ha sido suficiente para formar nuevos grupos de trabajo que enfrenten la realidad cultural, económica y política del México actual (ver imagen 25).



Imagen 25

4.3.1 LA FIGURA DEL PROFESIONAL EN PEDAGOGÍA EN LA COOPERATIVA PACUAL Y SUS FILIALES

Tanto en la Cooperativa Pascual como en su Filial el Grupo VALBO, los profesionales de la pedagogía no son una figura común. Tradicionalmente la formación para el trabajo y la actualización las llevan a cabo el personal que labora en distintas áreas del Grupo; aún con las comisiones de educación y de higiene. Las acciones de capacitación se han reducido a la contratación de cursos aislados para cumplir someramente con la obligación de la normatividad en la materia.

De manera reciente, la concepción de la persona que tiene las mejores cualidades y preparación para realizar esta actividad está cambiando:

Teniendo en cuenta a Viladot, debemos tener presente que si queremos que los formadores o pedagogos amplíen sus ofertas laborales, será necesario que en los planes de estudios figuren y por consiguiente repercutan en la formación del futuro pedagogo, tal y como propone el autor, nociones sobre la empresa, con la idea de poder mejorar la accesibilidad del pedagogo a la misma.

(Viladot, 1992: 244).

Plantear la necesidad de que el diseño de las propuestas para los cursos de formación laboral y actualización se realicen por un pedagogo desde la experiencia

de las prácticas profesionales, proporciona un planteamiento innovador en el ámbito laboral del Grupo VALBO.

A la vez, proporciona información que puede servir para los egresados de la Licenciatura en Educación e Innovación Pedagógica que están interesados en desarrollarse en otras áreas de oportunidad laboral; en este sentido Sánchez P., (2014), afirma que:

Este abandono respecto a la pedagogía laboral se ha mantenido y posiblemente aún esté latente en las facultades de educación, aunque los recientes cambios en las titulaciones de grado, provocados por el plan Bolonia hayan facilitado la incorporación del itinerario laboral en los grados de pedagogía.

(Sánchez, 2014: 92)

El tipo de formación laboral y actualización que se requiere en la actualidad en las empresas ha cambiado: en el modelo de hace algunos años, el personal que trabajaba en este ámbito requería formación y actualización de carácter instrumental, dirigida sólo a aumentar los niveles de productividad y eficiencia.

Hoy en día, desde las necesidades actuales sociales de educación, requiere de una formación laboral que sea diversa, humanista e integral (ver imagen 26), que además de favorecer la actualización de conocimientos favorezca la participación e

involucramiento del personal en las actividades que se realizan en el centro de trabajo:



Imagen 26

En este contexto, el personal administrativo que anteriormente impartía la capacitación ya no es suficiente (ver imagen 27), ahora se precisa del profesional de la educación, para diagnosticar necesidades y, con base en estas, planificar, diseñar y hacer propuestas pedagógicas orientadas a la mejora (Sánchez. 2014).



Imagen 27

Es preciso señalar que en un espacio laboral como es el Grupo VALBO, el papel del profesional en pedagogía no ha sido representativo, ya que comúnmente, cuando se hablaba del personal capacitador, tradicionalmente se ha pensado en técnicos especialistas o en personal administrativo, pero no se piensa en personal formado en el ámbito educativo para capacitar o en la formación para el trabajo (Sánchez. 2014).

Por el perfil con que cuenta, el profesional en pedagogía tiene la formación adecuada y pertinente para actualizar y formar al personal que se desempeña dentro de la actividad productiva de este centro de trabajo y por ello tiene la capacidad para contribuir al incremento del desarrollo tanto personal como profesional de los trabajadores; además, su colaboración en el área de capacitación y formación puede enriquecer los procesos enseñanza-aprendizaje en los que se ve inmerso el personal que labora en el Grupo VALBO (Pintor, 1993). Cabe señalar que, a partir de los nuevos enfoques en educación que se analizan a lo largo de la Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Pedagógica Nacional, como es el caso del *Constructivismo*, es posible posicionar como objeto de estudio la mejora del proceso de formación para el trabajo, del personal de una Cooperativa (ver imagen 28).



Imagen 28

Para la Universidad Pedagógica Nacional y para sus egresados, es importante que la sociedad, pero sobre todo los profesionales que desde sus ámbitos de acción laboral se relacionan con la formación para el trabajo y para el mejor desempeño de sus funciones, tengan conocimiento y claridad de la importancia de la innovación educativa y de la pedagogía, así como del lugar de trabajo donde estas deben y pueden ser aplicadas.

En este sentido, la formación de tipo laboral es una oportunidad de trabajo para profesionales egresados de la LEIP y de superación profesional para los que reciben los cursos en cuestión. El enfoque de la Pedagogía Laboral permite el tratamiento de una necesidad presente en el ámbito empresarial, posicionando la enseñanza-aprendizaje durante los cursos de formación y actualización en el Grupo VALBO, en el centro del proceso, es decir, ubicando al sujeto que aprende en el papel más importante y dejando como factor alterno, la eficiencia y la eficacia (factores que eran anteriormente, los más importantes). La situación que se argumenta y explica

en el presente apartado es también la que permite justificar el Proyecto de Desarrollo Educativo.

4.3.2 LOS TRABAJADORES DEL GRUPO VALBO

La Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual SCL y su Filial el Grupo VALBO, se caracterizan por operar bajo un esquema empresarial-cooperativista al mismo tiempo, este carácter híbrido ha sido una verdadera barrera ya que conservan usos y costumbres en la designación de responsables de áreas estratégicas en el ámbito productivo y de distribución, sin atender el perfil del cargo y las competencias de los sujetos que acceden a las direcciones y consejos. Si bien es cierto que se trata de un grupo de trabajadores con alto sentido de conciencia de clase, también ocurre una ausencia de estrategias para la conformación de cuadros de trabajo.

Los consejos de administración emanan fundamentalmente de los socios fundadores, quienes a excepción de uno o dos casos, han realizado estudios superiores para mejor comprensión de los retos y oportunidades de la organización cooperativista emblemática en México. En ese sentido, organizaciones cooperativistas que se han desarrollado de manera muy cercana a ellos, ya desaparecieron precisamente por no prepararse ante las amenazas económicas y políticas que imperan en el mercado.

En ese orden de ideas, cobra mayor relevancia la necesidad de realizar un análisis profundo acerca de la incorporación, profesionalización y capacitación de los recursos humanos indispensables para la supervivencia de la Cooperativa y sus

Filiales; ya no basta la pasión de la lucha sociopolítica, ahora este grupo cooperativista emblemático de la lucha obrera organizada en el país, está obligado a reflexionar sobre los riesgos que implica el no actualizarse en los procesos de producción y distribución.

Debido a la conformación de grupos por afinidad política o familiar al margen del desempeño laboral, se toman decisiones en la designación de responsables en gerencias, direcciones y supervisiones que lleva a una zona de confort por la imposibilidad de separación o despido. En otro orden de ideas, trabajadores con estudios superiores en diferentes áreas se encuentran sujetos a gran presión por alcanzar metas impuestas y no siempre como producto de un análisis FODA o una reingeniería de procesos.

A pesar de ello, la organización ha subsistido a los embates de las grandes trasnacionales, sin embargo hay una proclividad desfavorable en sus estadísticas productivas, lo que les ponen en una situación crítica de no presentarse cambios a corto plazo.

4.3.3 LOS SUPERVISORES DE LA COOPERATIVA PASCUAL Y EL GRUPO VALBO.

La relación entre la Sociedad Cooperativa y el Grupo VALBO no es precisamente tersa, las gerencias y supervisiones de uno y otro lado se encuentran constantemente en tensión por el incumplimiento de indicadores de desempeño. A nivel del diagnóstico en las necesidades de capacitación, se ha hecho énfasis para

desarrollar acciones formativas que permitan el manejo de herramientas vinculadas a la gestión estratégica de la cadena de valor, desde la pedagogía laboral.

Por largo tiempo han confundido el pago de pólizas de servicio con el desarrollo de una verdadera capacitación que les permita la comprensión y desarrollo de las diferentes estaciones de trabajo, la gran rotación de personal es un factor que se opone al dominio de las habilidades en diferentes áreas; mientras unas avanzan con la sistematización de procesos, otras continúan de manera artesanal su trabajo, lo que provoca *cuernos de botella* e inconsistencias en el saber hacer de los trabajadores.

Frente a este escenario cobra mayor significado un modelo de intervención educativa que atienda las necesidades desde un enfoque de la pedagogía y educación social desde el trabajo, con una mirada constructivista que pone al centro del proceso a los agentes directamente relacionados con la problemática y la solución.

4.3.4. LOS DIRECTIVOS DEL GRUPO VALBO.

Como se ha mencionado, básicamente los consejos de administración se integran mediante voto directo en las asambleas cooperativistas de socios (ver imagen 29).

Tal conformación implica diferentes visiones del trabajo cooperativista que está íntimamente vinculado con el proceso sumamente complejo de la lucha sociopolítica de los trabajadores de la emblemática Cooperativa.



Imagen 29

Por otra parte no existe una clara separación en las atribuciones como consejeros y como líderes de la operación al mismo tiempo, los ejecutivos a cargo de diferentes gerencias y direcciones no están exentos de presiones y líneas autoritarias en el desempeño de sus funciones; existe riesgo de conflicto de intereses entre los comisarios del consejo con una doble naturaleza de vigilancia y operación. Siendo resistentes al cambio, participan de diferentes actividades en donde se reflexiona la conveniencia de un proceso formativo desde la pedagogía laboral, que concentre la atención en los sujetos, sus prácticas y el contexto en que se desarrollan; precisamente esos rasgos identitarios y de la génesis de su lucha sociopolítica, son la cohesión social que les permita la unidad frente a nuevos retos. Sin soslayar

que el país ha cambiado sustancialmente y la sociedad requiere reorientar la producción y distribución en particular en capitales solidarios y horizontales como son las cooperativas.

V. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A ATENDER

Juntarse es un comienzo.

Seguir juntos es un progreso.

Trabajar juntos es un éxito.

Henry Ford.

5.1 EL DIAGNÓSTICO: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La manera más adecuada para detectar las necesidades de formación para el trabajo es a través de un diagnóstico de necesidades. El diagnóstico se usa para recabar información sobre las áreas de oportunidad del personal y a través de estas, de los cursos de formación para el trabajo que son necesarios, en este sentido, Abraham Pain (1996) señala que es tarea del pedagogo ocuparse del conocimiento del contexto donde se realizarán las actividades de formación y actualización y posteriormente en el área de capacitación y formación para el trabajo se dará atención a la planificación y al diseño.

El diagnóstico de necesidades proporcionó la información necesaria para tomar decisiones precisas que ahorraron tiempo y esfuerzo. El diagnóstico suministró la materia prima para hacer un plan de programa concreto sobre el trabajo que se realizó.

Se planteó la aplicación de dos tipos de cuestionarios:

1) El que se llama en esta investigación *Cuestionario general por área*, el cual es contestado por el representante del área a diagnosticar y

2) El *Cuestionario para el personal* que está dirigido a la evaluación del personal tanto de base como de confianza.

Ambos instrumentos se muestran a continuación:

CUESTIONARIO GENERAL POR ÁREA	
Conteste con veracidad los datos que se le solicitan en virtud de que cada uno de ellos tiene especial importancia para que los cursos que se programen, cubran las necesidades del personal que colabora en el Grupo VALBO.	
Nombre del área:	
Ubicación:	
Personal total en el área:	Fecha:
Mencione los cursos a los que asiste su personal dentro y fuera de su centro de trabajo.	
Nombre del curso(s) que propone para su personal:	
Propósito u objetivo:	
Temas para considerar:	
Seleccione el horario más accesible para su personal: Matutino () Vespertino ()	
Especifique horario:	
Prioridad:	
Actualización () Desarrollo () Fortalecimiento () Certificación ()	
Principales puestos a los que se dirigirá:	Número de trabajadores por puesto:

Fuente: Elaboración propia.

CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL

Conteste con veracidad los datos que se le solicitan en virtud de que cada uno de ellos tiene especial importancia para que los cursos se programen y cubran las necesidades del personal del Grupo VALBO.

1. ¿Usted considera que la función que realiza es importante para el Grupo VALBO?

Muy de acuerdo ()	De acuerdo ()	Indiferente ()	En desacuerdo ()	Muy en desacuerdo ()
-----------------------	-------------------	--------------------	----------------------	--------------------------

¿Por qué?

2. ¿Conoce y asiste a los cursos del programa de formación para el trabajo y educación continua de su centro de trabajo?

Sí () No ()

Si contestó que NO, pase a la siguiente pregunta; de lo contrario pase a la pregunta 4.

3. ¿Cuál es la razón por la que no ha asistido a ningún curso? Explique sus motivos.

No cubren mis necesidades:	Los horarios en los que se imparten los cursos:	Otras actividades:	La difusión no es suficiente:	Otros, especifique:

4. ¿Le parecen adecuados y útiles los cursos de formación para el trabajo que se imparten en su centro de trabajo?

Indique:

Sí () NO ()

¿Por qué? Explique:

5. ¿Qué cursos de formación para el trabajo sería conveniente programar, para satisfacer sus necesidades o las de sus compañeros de trabajo? Y por qué

De desarrollo	De fortalecimiento	De actualización	De certificación	Otros, especifique:

6. ¿Cuáles son los motivos por los que ha participado en los cursos/eventos de formación para el trabajo? Marque con una X y explique sus motivos.

Necesidades del puesto	Currículum	Aprender Algo más	Por instrucción del supervisor	Superación personal	Otros, especifique:

7. ¿Qué aspectos son necesarios mejorar para dar efectividad a los programas de formación para el trabajo que se imparten en su centro de trabajo? Marque con una X. Explique sus motivos.

Horarios	Contenidos de los cursos	Recursos Materiales	La manera en que se imparte el curso	Otros, especifique:

8. Describa cómo son las relaciones laborales con sus compañeras(os) en su área de trabajo:

9. Señale los principales problemas que se presentan, en términos de relaciones sociales, entre sus compañeras(os) de trabajo:

Área de trabajo:

Máximo grado de estudios:

Edad: Género:

Fuente: Elaboración propia.

Ambos documentos se aplicaron después de hacer una actividad de observación en cada una de las áreas, servicios y a personal del Grupo VALBO, es decir, que durante la observación y el recorrido para la aplicación del cuestionario se realizaron las tareas cotidianas en las instalaciones del centro de trabajo. La aplicación de los cuestionarios comenzó con una pequeña introducción donde se explicó de manera breve y concreta lo que es un diagnóstico y los tipos de cuestionarios que se aplicarían. Fue importante que los trabajadores tuvieran noción de la importancia (del qué y para qué) de contestar la información que contribuiría a detectar qué cursos eran necesarios impartir.

5.2 LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES SOBRE SU DESEMPEÑO Y SU FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

El 72% del personal investigado considera que su labor es sumamente importante para su centro de trabajo, este porcentaje permitió conocer la relevancia que tiene para ellos su labor.

De acuerdo con la información obtenida, el 59% de los trabajadores que participaron en el estudio no conocen el programa anual de capacitación y educación continua. De acuerdo con sus motivos, las principales causas por la que no asisten a los cursos son los horarios en los que se imparten y la falta de una adecuada difusión.

Al 63% de los trabajadores les parecen adecuados y útiles los cursos que se imparten, cabe destacar que de este porcentaje hubo trabajadores que no conocen

el programa formación para el trabajo y educación continua. Tampoco han asistido a cursos pero consideran que es importante impartirlos por motivos de actualización, por la necesidad de cubrir en un momento dado necesidades de conocimientos y porque al llegar a un área de trabajo distinta es preciso conocer sobre el trabajo a realizar.

Del 37% que dijeron no asistir a cursos, mencionaron que requieren formación fuera de su centro de trabajo, que los cursos que se imparten no llaman su atención debido a que son los mismos cada año y tampoco hay cursos especializados por cada área, los que se imparten son de manera general, motivo por lo que en varias ocasiones carecen de utilidad para ellos.

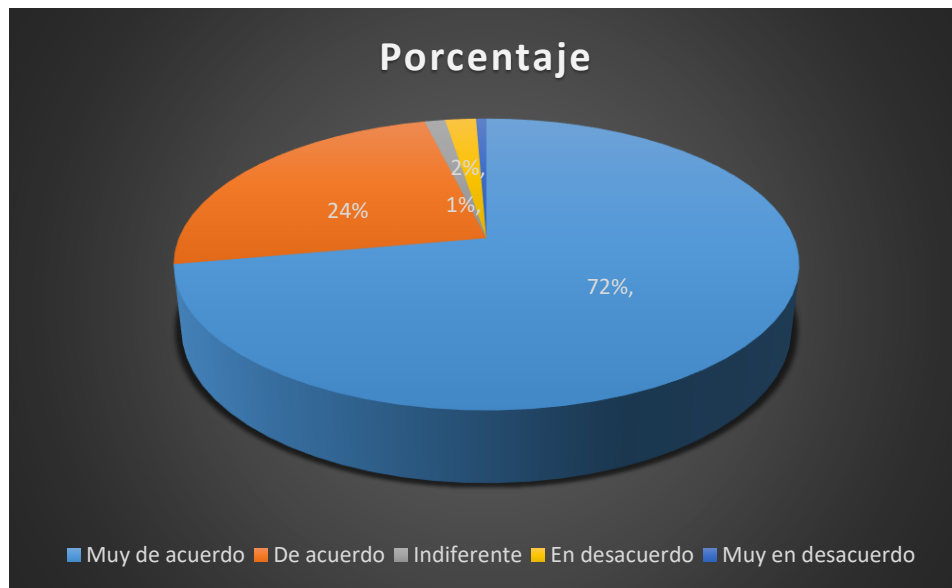
El 52% de los trabajadores respondieron que para satisfacer sus necesidades de cursos, estos deberían tener la finalidad de actualización, situación que no sucede

TABLA 1 PREGUNTAS, RESPUESTAS Y PORCENTAJES				
Núm.	Pregunta	Respuesta	Cantidad	Porcentaje
1	¿Usted considera que la función que realiza es importante para su centro de trabajo?	Muy de acuerdo	114	72%
		De acuerdo	38	24%
		Indiferente	2	1%
		En desacuerdo	3	2%
		Muy en desacuerdo	1	1%
2	¿Conoce el programa anual de capacitación y educación continua de su centro de trabajo?	Sí	64	41%
		No	94	59%
3	¿Cuál es la razón por la que no ha asistido a ningún curso?	No cubre mis necesidades	10	11%
		Horarios de los cursos	42	45%

		Otras actividades	8	9%
		La difusión no es suficiente	18	19%
		Otros	16	17%
4	¿Le parecen adecuados los cursos de capacitación que se imparten en su centro de trabajo?	Sí	99	63%
		No	59	37%
5	¿Qué cursos de capacitación sería conveniente programar para satisfacer sus necesidades?	De desarrollo	15	9%
		De fortalecimiento	11	7%
		De actualización	82	52%
		De certificación	2	1%
		Otros	48	30%
6	¿Cuáles son los motivos por los que ha participado en los cursos de capacitación?	Necesidades del puesto	19	12%
		Curriculum	8	5%
		Aprender algo más	41	26%
		Por instrucción del supervisor	7	4%
		Superación personal	39	25%
		Otros	44	28%
7	¿Qué propone para mejorar la efectividad del programa de capacitación?	Horarios	78	49%
		Contenidos de los cursos	42	27%
		Recursos materiales	3	2%
		La manera en que se imparten los cursos	7	4%
		Otros	28	18%

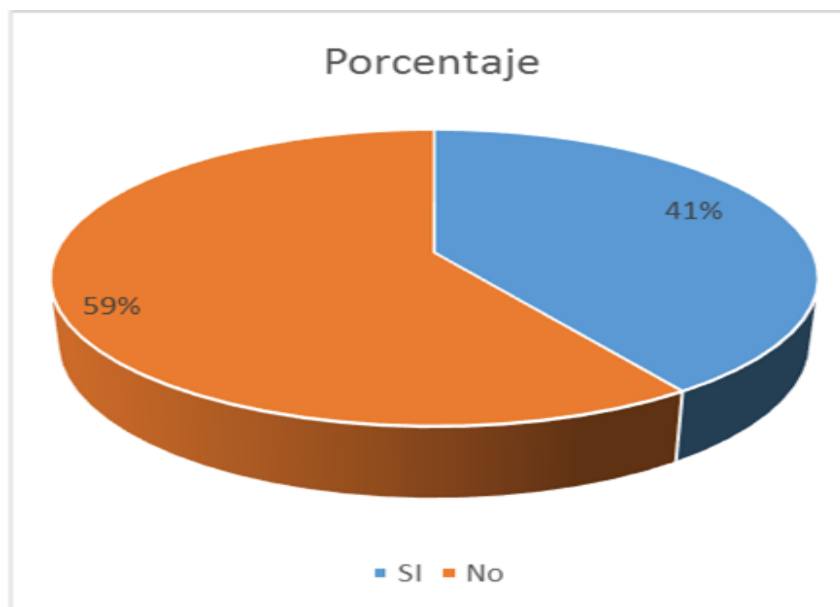
Fuente: Elaboración propia.

5.3 ANÁLISIS E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN



Gráfica 1

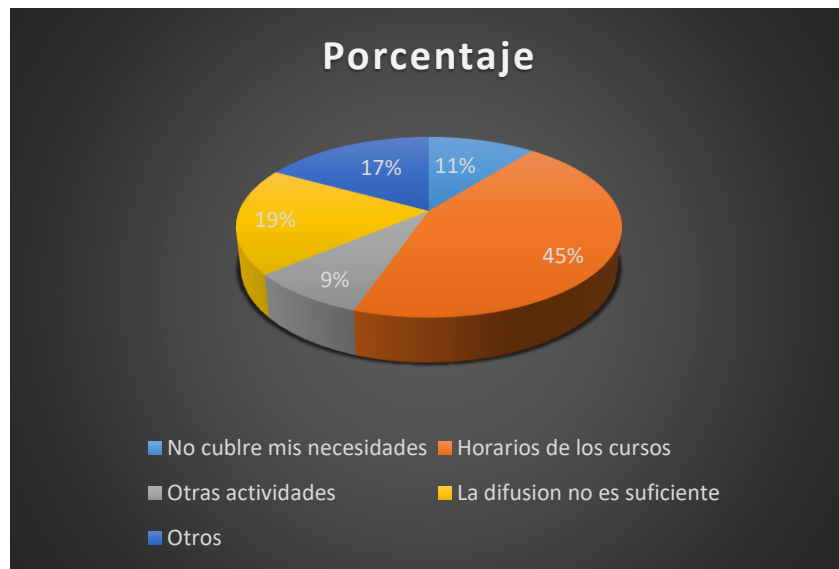
En la gráfica 1 es posible inferir que el personal, sin importar el cargo que desempeñe, considera que es importante su labor en su centro de trabajo



Gráfica 2

De acuerdo con la gráfica 2, el 59% del personal asiste a los cursos de capacitación sin conocer el Programa de formación para el trabajo.

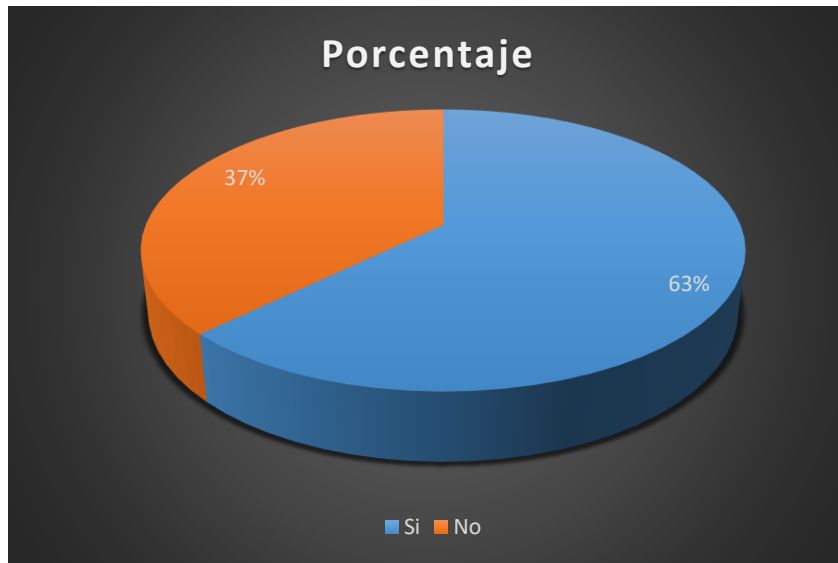
El 41 % señala que tiene conocimientos del programa, pero la información no llega a tiempo a sus manos.



Gráfica 3

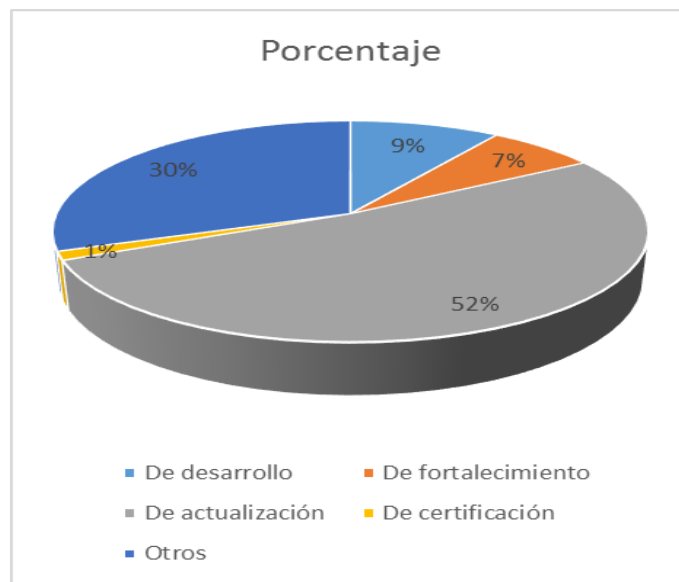
De acuerdo con la gráfica 3, la razón más contundente de la ausencia de los trabajadores a los cursos de formación para el trabajo son los horarios en los que se imparten los cursos.

Aunque la Ley Federal del Trabajo señala que la capacitación debe proporcionarse dentro del horario de trabajo. El personal investigado señaló que prefiere que se proporcione fuera del horario laboral debido a que así no afectan los servicios de este centro de trabajo.



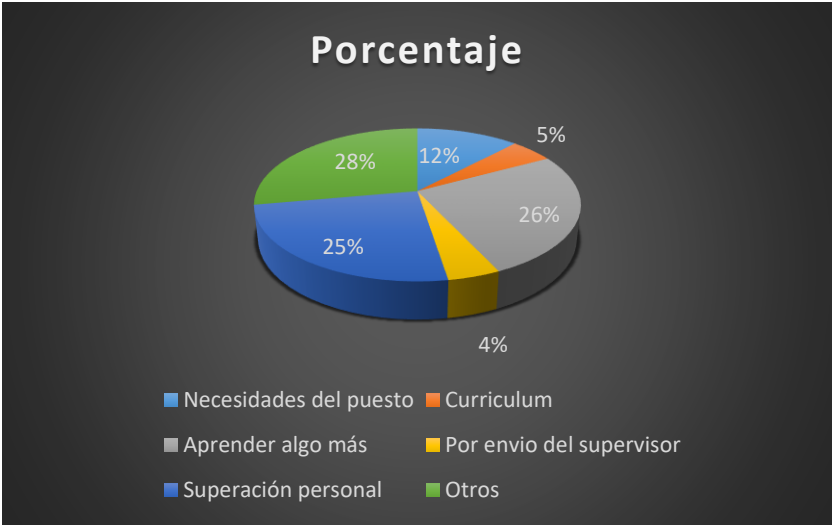
Gráfica 4

Con base en la gráfica 4, se puede inferir que es mayor el porcentaje de personas que se sienten satisfechas con los cursos de formación para el trabajo que se imparten en este centro de trabajo. Sin embargo, el personal inconforme mencionó que no hay cursos que cubren sus necesidades de formación y actualización. Por ejemplo, el personal que labora en el área de mantenimiento, y tampoco hay cursos nuevos en los últimos años.



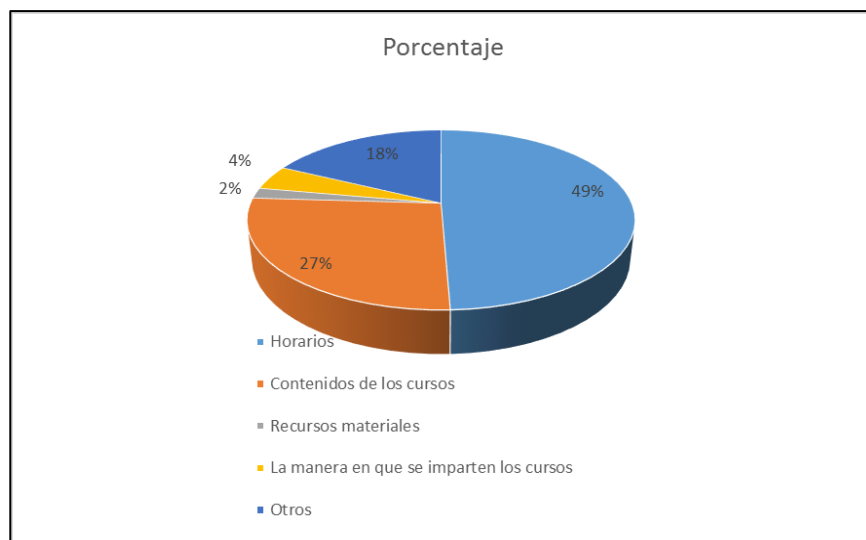
Gráfica 5

De acuerdo con la gráfica 5, el personal está consciente de que una manera de brindar un mejor servicio a los clientes es mantenerse actualizado, por lo que solicita cursos de actualización y de desarrollo en cada una de sus áreas, con la finalidad de mejorar su desempeño en el trabajo. La certificación de sus estudios no es una situación que consideran necesaria para su trabajo, ni los cursos para el fortalecimiento de los conocimientos que ya han adquirido mediante años de experiencia.



Gráfica 6

De acuerdo con la gráfica 6, el 28 % dijo que las razones por las que asiste a los cursos, es por cuestiones personales de superación económica y de nuevos conocimientos, el 26 % dijo que asiste por el interés de aprender algo más de lo que ya saben. El 25 % grupo asiste a los cursos solo porque el cargo que ocupa así lo requiere, no lo perciben como una necesidad.



Gráfica 7

Con base en la gráfica 7 y de acuerdo con la apreciación de los trabajadores, se puede afirmar que, al estar comprometidos con sus actividades en el centro de trabajo, los trabajadores (49 %) proponen que haya más diversidad en los horarios de los cursos, talleres y diplomados para no descuidar su lugar de trabajo y sus actividades. El 27 % solicita que haya mayor diversidad en los cursos que se ofrecen.

El 75% de los jefes de área conocen los cursos a los que asiste su personal. El 78% de los investigados consideran que el horario más accesible para su personal es el turno matutino específicamente a partir de las 8:00 a.m. El 13% desearía que hubiera un turno vespertino para poder asistir a los cursos proponiendo un horario de 4:00 pm a 8:00 pm y para el 10% le es indiferente el horario.

Los jefes de área consideraron más de dos prioridades de cursos y, en general, los que propusieron para su personal fueron, en orden de importancia:

- Trabajo colaborativo
- Manejo del estrés laboral,
- Manejo de grupos,

- Curso de almacenes,
- Informática,
- Clima organizacional,
- Contabilidad,
- Ortografía,

El objetivo general de los cursos que propusieron para su personal fue:

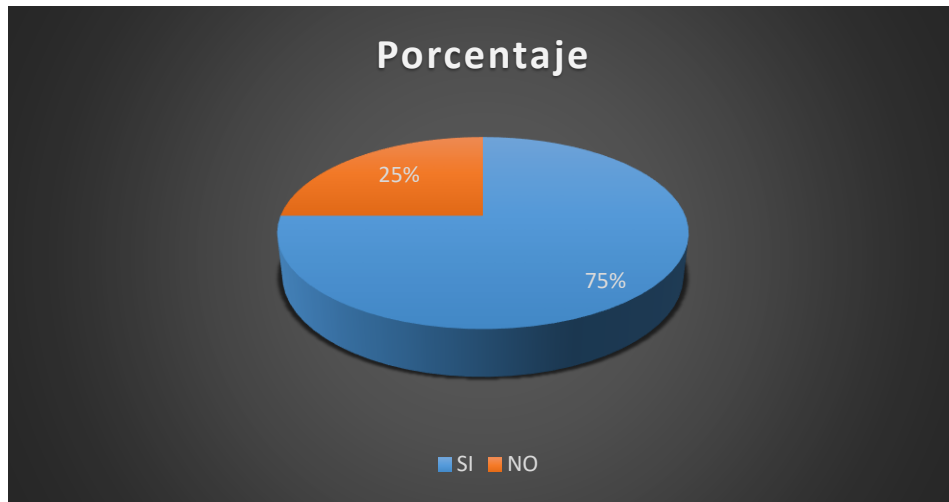
Mejorar el ambiente de trabajo en el Grupo VALBO.

A continuación, se resumen en un cuadro preguntas, respuestas y porcentajes (ver tabla 2):

TABLA 2 DE PREGUNTAS, RESPUESTAS Y PORCENTAJE

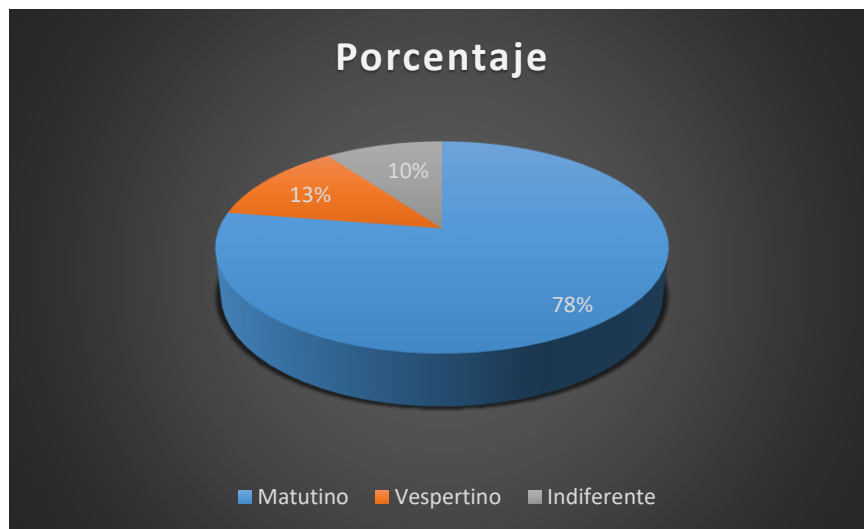
PREGUNTA	RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
¿Conoce los cursos a los que asiste su personal?	SÍ	30	75%
	NO	10	25%
Horario más accesible para su personal	Matutino	31	78%
	Vespertino	5	13%
	Indiferente	4	10%
Prioridad de cursos de capacitación	Actualización	11	28%
	Desarrollo	8	20%
	Fortalecimiento	5	13%
	Certificación	2	5%
	De dos a cuatro prioridades	14	35%

Fuente: elaboración propia



Gráfica 8

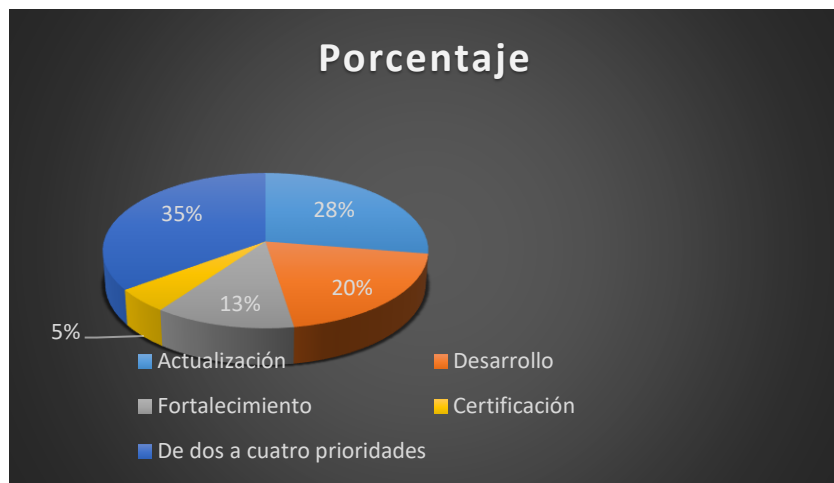
De acuerdo con la gráfica 8, los jefes de área tienen conocimiento de los cursos a los que asiste su personal y sin problemas pudieron escribirlos y enumerarlos, lo cual quiere decir que conocen qué formación para el trabajo tiene el personal a su cargo.



Gráfica 9

Según la información de la gráfica 9, uno de los factores en el que hay más desacuerdos es el tiempo de impartición para los cursos. Mientras que el personal solicita apertura de horario, el encargado de área solicita que los cursos se

concentren en el turno matutino, lo cual indica que es preciso atender esta necesidad de consenso.



Gráfica 10

De acuerdo con la información de la gráfica 10, los supervisores de área creen tener una visión amplia de las personas a su cargo, motivo por el cual solicitaron que los cursos, talleres y diplomados tuvieran más variedad y no se repitan los mismos cada año.

A partir de la información que cada uno ha recabado, cada jefe de área seleccionó sus prioridades de capacitación.

A partir del análisis realizado, el resumen de las propuestas generales son las siguientes, se necesita:

- Mejorar la difusión e información sobre los cursos, que no solo sea información sino que el personal de su centro de trabajo pueda conocer el qué, para qué y por qué del Programa Anual de Formación para el Trabajo y Educación Continua. Cada jefe de área puede realizar la difusión en su departamento e invitar y facilitar la asistencia de su personal a los cursos programados.

- Convocar a los profesionales para detectar las tareas con necesidades de capacitación (justificadas), para la apertura de cursos en el turno vespertino.
- Planificar el programa de actividades de formación para el trabajo a partir de necesidades reales, es decir, no repetir los cursos de años pasados, o en su caso actualizar los contenidos.
- Proporcionar la capacitación a quien realmente lo necesita, es decir, no impartirlo a quienes ya tomaron el curso un año anterior, más bien invitarlos a tomar cursos a los que no han asistido para dar la oportunidad a otros compañeros de desarrollar las habilidades, actitudes y aptitudes esperadas.
- Establecer en los cursos los objetivos de aprendizaje con la finalidad de actualizar al personal.
- Programar cursos para las distintas necesidades de formación, es decir, incluir a todo el personal.
- El titular del curso será responsable del mejoramiento del curso, identificación de los avances y carencias de los participantes. Entregando un informe sobre los aprendizajes obtenidos, aprendizajes en desarrollo y aprendizaje no obtenidos de los participantes.
- El problema que se identificó como una necesidad a atender para el personal fue el de: **aprender a trabajar de manera colaborativa.**

Como se puede inferir, el diagnóstico arroja información relevante para dar paso a las siguientes etapas de planificación y diseño. Los datos son piezas clave para identificar los contenidos de los cursos de formación para el trabajo.

5.4 PREGUNTA PARA GUIAR LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN EN EL PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO

¿Cuál es la estrategia de intervención que permitirá fortalecer el trabajo colaborativo y mejorar el ambiente laboral de EL Grupo VALBO?

VI. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

LAS SESIONES

Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo: _____

Sesión 1.

Nombre de la sesión Convivencia		Lugar: Instalaciones del Grupo VALBO	Duración Total: 60 minutos
Tema	Objetivo	Sustento teórico: Enfoque Constructivista.	
Convivencia.	Favorecer espacios de convivencia.	<p>Para Gonzáles Moreyra (1995): "El constructivismo es un movimiento muy amplio que defiende la idea de que el individuo tanto en los aspectos cognitivos y afectivos, así como los simbólicos representacionales, no es un mero producto del entorno sociocultural, ni un simple resultado de disposiciones internas de carácter biológico. Es una elaboración propia que se va produciendo a lo largo de la vida por interacciones de factores básicos como: la herencia, el ambiente sociocultural, las experiencias y el lenguaje" (p: 34).</p> <p>El conocimiento es una construcción del ser humano: cada persona percibe la realidad, la organiza y le da sentido en forma de constructos, gracias a la actividad de su sistema nervioso central, lo que contribuye a la edificación de un todo coherente que da sentido y unicidad a la realidad (Ortiz, 2015, p: 18).</p> <p>--Araya, V., Alfaro, y Andonegui, M. (2007). Constructivismo: Orígenes y perspectivas. <i>Revista de Educación</i>. Barquisimeto: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.</p> <p>--Gonzáles, R. (1995). Características y fuentes del constructivismo. <i>Revista Signo</i>. Consorcio De Centros Católicos del Perú. Lima</p> <p>Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Ecuador/Quito-Ecuador.</p>	

		--Ronald, F. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas, en Tendencias pedagógicas, núm. 16, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Caracas, Venezuela. Universidad San Buenaventura
Aprendizajes esperados: Los participantes reflexionan acerca de la diversidad, la tolerancia y la convivencia.		
Recursos necesarios: hojas de papel bond, lápices, marcadores de colores, cinta adhesiva, cartulinas, laptop, cañón y pantalla. 2 manzanas, 2 naranjas, ¼ kg de uvas, 2 mangos, 4 limones, 4 guayabas, ¼ de fresas,		
SECUENCIA DIDÁCTICA:		
ACTIVIDADES DE INICIO	ACTIVIDADES DE DESARROLLO	ACTIVIDADES DE CIERRE
El grupo se organiza en equipos, cada uno tendrá el nombre de alguna fruta (las manzanas, los mangos...)	Se suministra a cada equipo 1/4 de cartulina, la dividen para que cada integrante reciba una parte del ¼ de pliego. Con el cual, cada integrante elabora el dibujo de la fruta que nombra al equipo del cual forma parte, Colorea el dibujo.	Los participantes se sientan en forma circular y pasan al centro a presentarse, también dan información acerca de la fruta que personifica. Elaboran un dibujo de la fruta y con cinta adhesiva lo fijan en su ropa. Luego, hacen una ensalada de frutas. Al terminar la actividad los integrantes toman una porción de la ensalada de frutas para degustarla.
Estrategia de evaluación: Co-evaluación.		
Efectos obtenidos/esperados: Los participantes socializan y mejoran el ambiente de trabajo.		
Observaciones: El Responsable del PDE evalúa la manera como participan los integrantes del grupo.		

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos.

Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16. Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236).

DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
LAS SESIONES

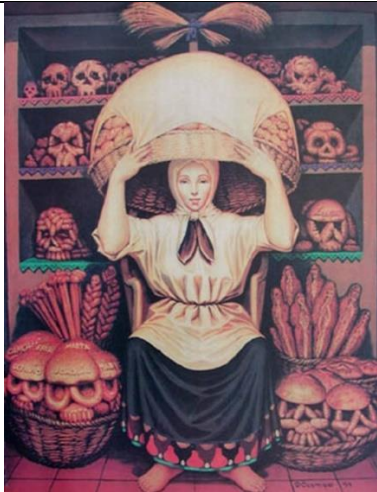
Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo _____

Sesión 2

Nombre de la sesión: Diversidad		Lugar: Instalaciones del Grupo VALBO	Duración Total: 60 minutos
Tema y Objetivo		Sustento teórico: Enfoque Constructivista.	
Tema: Mi apreciación...tu apreciación.	Objetivo: Dar valor a la diversidad, para mejorar el ambiente al trabajar en equipo.	El constructivismo pedagógico nos muestra el camino para el cambio educativo, transformando éste en un proceso activo donde el alumno elabora y construye sus propios conocimientos a partir de su experiencia previa y de las interacciones que establece con el maestro y con el entorno. La concepción tradicional que asumía al alumno como un ser pasivo sin nada que aportar a la situación de aprendizaje ya no es válida, reconociendo los conocimientos y características previas con los que llega al aula, los cuales deben ser aprovechados para la construcción del nuevo conocimiento. El constructivismo pedagógico nos lleva pues, al cambio de nuestro quehacer educativo, y frente a esta posibilidad es necesario conocer sus fuentes. Entre las que destacan las fuentes psicológicas que nos permiten entender el desarrollo cognitivo del hombre (Coloma, C., Tafur, R., 1999, p: 220). Según afirmación de Coll (1997), "estudios procedentes de todos estos campos coinciden en afirmar que el conocimiento no es el resultado de una mera copia de la realidad preexistente, sino que es un proceso dinámico e interactivo a través del cual la información externa es interpretada por la mente que va construyendo progresivamente modelos cada vez más complejos y potentes" (p: 2019).	

		<p>-- Coloma, C., Tafur, R. (1999). El constructivismo y sus implicancias en educación, Revista Educación. Madrid. Vol. VIII. No 16.</p> <p>Coll, C., y otros (1994). El Constructivismo en el aula. Colección Biblioteca de Aula. Barcelona.</p> <p>--Maturana, E. (1995). El árbol del conocimiento. Santiago: Dolmen Ediciones.</p> <p>--Piaget, J. (1974). A dónde va la educación. Barcelona: Ariel.</p> <p>--Ronald, F. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas, en Tendencias pedagógicas, núm. 16, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Caracas, Venezuela.</p>
<p>Aprendizajes esperados: Conferir valor a la diversidad de interpretaciones de lo que se observa y vive.</p>		
<p>Recursos necesarios: Hojas de papel bond, marcadores de colores, cinta adhesiva, cartulinas, laptop, cañón y pantalla.</p>		
<p>SECUENCIA DIDÁCTICA:</p>		
<p>ACTIVIDADES DE INICIO</p>	<p>ACTIVIDADES DE DESARROLLO</p>	<p>ACTIVIDADES DE CIERRE</p>
<p>Formar equipos. A cada equipo se le suministra un dibujo donde cada uno describirá lo que ve.</p>	<p>Cada equipo comenta sobre la manera tan diversa como consideramos la realidad.</p> <p>En una cartulina cada equipo escribe una frase donde resuma sus pensamientos acerca del valor de la diversidad de apreciaciones que</p>	<p>Los integrantes de los equipos pasan al frente del grupo a comentar sus reflexiones.</p>



Pan de Muerto, Octavio Ocampo.

hacemos entorno a la realidad.

Estrategia de evaluación: Coevaluación. Heteroevaluación.

Efectos obtenidos/esperados: reconocer que los seres humanos tenemos diferentes percepciones de la realidad.

Observaciones: El Responsable del PDE evalúa la manera como participan los integrantes del grupo.

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos.

Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16. Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236).

DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
LAS SESIONES

Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo _____

Sesión 3

Nombre de la sesión: Trabajo colaborativo		Lugar: Instalaciones del Grupo VALBO	Duración Total: 60 minutos
Tema y Objetivo		Sustento teórico: Enfoque Constructivista.	
Tema: El trabajo colaborativo	Objetivo: Valorar el trabajo colaborativo en el Grupo VALBO.	<p>Los trabajadores del Grupo VALBO son co-partícipes de su proceso de aprendizaje, mediante el análisis y la reflexión elaboran estructuras cognitivas sobre la relevancia del trabajo colaborativo.</p> <p>--Coloma, C., Tafur, R. (1999). El constructivismo y sus implicancias en educación, Revista Educación. Madrid. Vol. VIII. No 16.</p> <p>--Delval, J. (1997). Hoy todos son constructivistas. Cuadernos de Pedagogía N° 257, pp. 78-84.</p> <p>--Maturana, E. (1995). El árbol del conocimiento. Santiago: Dolmen Ediciones.</p> <p>--Piaget, J. (1974). A dónde va la educación. Barcelona: Ariel.</p> <p>--Ronald, F. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas, en Tendencias pedagógicas, núm. 16, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Caracas, Venezuela.</p>	
Aprendizajes esperados: Reconocer y conferir valor al trabajo colaborativo en el Grupo VALBO.			
Recursos necesarios: Hojas de papel bond, marcadores de colores, cartulinas, laptop, cañón y pantalla.			

SECUENCIA DIDÁCTICA		
ACTIVIDADES DE INICIO	ACTIVIDADES DE DESARROLLO	ACTIVIDADES DE CIERRE
<p>Los integrantes del grupo observan los siguientes videos: ---<i>Tres ejemplos de trabajo en equipo trabajo colaborativo</i>, localizado en https://youtu.be/e2xNXr4oox8 --y <i>La carreta</i> localizado en https://youtu.be/pidhWGD-m_A</p>	<p>En equipos, construyen un esquema donde indican las causas, condiciones y elementos más relevantes en el trabajo en equipo.</p>	<p>Los equipos pasan al frente a explicar su esquema Entre todos comentan sobre la relevancia del trabajo colaborativo.</p>
<p>Estrategia de evaluación: Co-evaluación. Heteroevaluación.</p>		
<p>Efectos obtenidos/esperados: Mejorar el trabajo en equipo.</p>		
<p>Observaciones: El Responsable del PDE evalúa la manera como participan los integrantes del grupo.</p>		

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos. Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16. Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236).

DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

LAS SESIONES

Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo _____

Sesión 4

Nombre de la sesión: Convivencia		Lugar: Instalaciones del Grupo VALBO	Duración Total: 60 minutos
Tema y Objetivo		Sustento teórico: Enfoque Constructivista.	
Tema: Convivencia sana y pacífica	Objetivo: Reconocer el trabajo en equipo cuando las actividades se desarrollan dentro de un clima de sana convivencia.	<p>El constructivismo pedagógico nos muestra el camino para el cambio educativo, transformando éste en un proceso activo donde el alumno elabora y construye sus propios conocimientos a partir de su experiencia previa y de las interacciones que establece con el maestro y con el entorno. La concepción tradicional que asumía al alumno como un ser pasivo sin nada que aportar a la situación de aprendizaje ya no es válida, reconociendo los conocimientos y características previas con los que llega al aula, los cuales deben ser aprovechados para la construcción del nuevo conocimiento.</p> <p>El constructivismo pedagógico nos lleva pues, al cambio de nuestro quehacer educativo, y frente a esta posibilidad es necesario conocer sus fuentes. Entre las que destacan las fuentes psicológicas que nos permiten entender el desarrollo cognitivo del hombre (Coloma, C., Tafur, R., 1999, p: 220).</p> <p>-- Coloma, C., Tafur, R. (1999). El constructivismo y sus implicancias en educación, Revista Educación. Madrid. Vol. VIII. No 16.</p> <p>Coll, C., y otros (1994). El Constructivismo en el aula. Colección Biblioteca de Aula. Barcelona.</p> <p>--Maturana, E. (1995). El árbol del conocimiento. Santiago: Dolmen Ediciones.</p> <p>--Piaget, J. (1974). A dónde va la educación. Barcelona: Ariel.</p>	

		--Ronald, F. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas, en Tendencias pedagógicas, núm. 16, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Caracas, Venezuela.
Aprendizajes esperados: Valorar la relevancia de la sana convivencia al trabajar en equipo.		
Recursos necesarios: Hojas de papel tamaño carta (recicladas), tijeras y pegamento (liquido o lápiz adhesivo).		
SECUENCIA DIDÁCTICA		
ACTIVIDADES DE INICIO	ACTIVIDADES DE DESARROLLO	ACTIVIDADES DE CIERRE
El grupo se organiza en equipos. A cada uno se le proporciona 1 hoja (reciclada de preferencia).	Se pide a los equipos que construyan figuras de papel (barcos, aviones, cubos, estrellas, flores), sin pedir alguna determinada. Ganará el equipo que elabore la mayor cantidad de figuras.	Se observa con detenimiento las actividades de cada equipo: la manera cómo se organizan, cómo toman decisiones para hacer determinadas figuras de papel, la importancia del trabajo colaborativo, si hubo un líder, etc. Al final se hará el conteo de las figuras, se solicita expresar las fortalezas y dificultades que se tuvieron en la toma de decisiones por equipo. En plenaria se reflexiona sobre las dificultades de la toma de decisiones en colectivo y la manera de superarlas.
Estrategia de evaluación: Coevaluación, auto-evaluación.		
Efectos esperados: Se pretende que los participantes se expresen sus percepciones sobre la importancia de la sana convivencia al trabajar en equipo.		
Observaciones: El Responsable del PDE evalúa la manera como participan los integrantes del grupo.		

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos. Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16. Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236).

DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

LAS SESIONES

Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo _____

Sesión 5

Nombre de la sesión: Las habilidades y destrezas		Lugar: Instalaciones del Grupo VALBO	Duración Total: 60 minutos
Tema y Objetivo		Sustento teórico: Enfoque Constructivista.	
<p>Tema: Reconocimiento de las habilidades y destrezas durante el trabajo colaborativo en el Grupo VALBO.</p>	<p>Objetivo: Reconocer las habilidades y destrezas y actitudes de cada integrante del equipo, para mejorar la convivencia en el lugar de trabajo.</p>	<p>El constructivismo pedagógico nos muestra el camino para el cambio educativo, transformando éste en un proceso activo donde el alumno elabora y construye sus propios conocimientos a partir de su experiencia previa y de las interacciones que establece con el maestro y con el entorno. La concepción tradicional que asumía al alumno como un ser pasivo sin nada que aportar a la situación de aprendizaje ya no es válida, reconociendo los conocimientos y características previas con los que llega al aula, los cuales deben ser aprovechados para la construcción del nuevo conocimiento.</p> <p>El constructivismo pedagógico nos lleva pues, al cambio de nuestro quehacer educativo, y frente a esta posibilidad es necesario conocer sus fuentes. Entre las que destacan las fuentes psicológicas que nos permiten entender el desarrollo cognitivo del hombre (Coloma, C., Tafur, R., 1999, p: 220).</p> <p>-- Coloma, C., Tafur, R. (1999). El constructivismo y sus implicancias en educación, Revista Educación. Madrid. Vol. VIII. No 16.</p> <p>Coll, C., y otros (1994). El Constructivismo en el aula. Colección Biblioteca de Aula. Barcelona.</p> <p>--Maturana, E. (1995). El árbol del conocimiento. Santiago: Dolmen Ediciones.</p> <p>--Piaget, J. (1974). A dónde va la educación. Barcelona: Ariel.</p>	

Aprendizajes esperados: Reconocer atributos como solidaridad, empatía, espíritu de grupo, trabajo colaborativo y respeto a los demás.

Recursos necesarios: hojas de papel, lápiz y colores.

SECUENCIA DIDÁCTICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	ACTIVIDADES DE DESARROLLO	ACTIVIDADES DE CIERRE
<p>Se pide a cada participante que en media cuartilla elabore un escrito donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describa dos actividades en las que consideren que llevan a cabo su trabajo, de manera adecuada. - Describa un logro que haya obtenido recientemente. - Incluya una frase que a usted le gustaría que le digan sus compañeros de trabajo. 	<p>Se organizan en filas para comentar sus escritos. Cada participante escribe una carta de reconocimiento a la labor de su compañero de equipo. En cada escrito solo se incluirán palabras de reconocimiento al trabajo del Otro.</p>	<p>Una vez elaborada la carta, la entregan a su compañero de equipo. En plenaria comentan su percepción y sentimientos que generó en sus compañeros, la carta.</p>

Estrategia de evaluación: Coevaluación.

Efectos obtenidos/esperados: Reflexionen y expresen su percepción acerca de lo que implica para el equipo, el reconocimiento y aceptación.

Observaciones El Responsable del PDE evalúa la manera como participan los integrantes del grupo.

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos.

Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16. Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236).

DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

LAS SESIONES

Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo _____

Sesión 6

Nombre de la sesión: Los derechos y los deberes		Lugar: Instalaciones del Grupo VALBO	Duración Total: 60 minutos
Tema y Objetivo		Sustento teórico: Enfoque Constructivista.	
Tema: Los derechos y los deberes en los espacios de trabajo del Grupo VALBO.	Objetivo: Reconocer los derechos y deberes de los integrantes de los equipos de trabajo en el Grupo VALBO.	<p>Para Gonzáles Moreyra (1995): "El constructivismo es un movimiento muy amplio que defiende la idea de que el individuo tanto en los aspectos cognitivos y afectivos, así como los simbólicos representacionales, no es un mero producto del entorno sociocultural, ni un simple resultado de disposiciones internas de carácter biológico. Es una elaboración propia que se va produciendo a lo largo de la vida por interacciones de factores básicos como: la herencia, el ambiente sociocultural, las experiencias y el lenguaje" (p: 34).</p> <p>El conocimiento es una construcción del ser humano: cada persona percibe la realidad, la organiza y le da sentido en forma de constructos, gracias a la actividad de su sistema nervioso central, lo que contribuye a la edificación de un todo coherente que da sentido y unicidad a la realidad (Ortiz, 2015, p: 18).</p> <p>--Gonzáles, R. (1995). Características y fuentes del constructivismo. Revista Signo. Consorcio De Centros Católicos del Perú. Lima.</p> <p>Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Ecuador/Quito-Ecuador.</p>	

		--Ronald, F. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas, en Tendencias pedagógicas, núm. 16, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Caracas, Venezuela.	
Aprendizajes esperados: Valorar la importancia del respeto hacia los derechos y deberes nuestros y de los demás al interior del grupo VALBO.			
Recursos necesarios: hojas de papel bond, marcadores de colore, lápices.			
SECUENCIA DIDÁCTICA:			
ACTIVIDADES DE INICIO	ACTIVIDADES DE DESARROLLO	ACTIVIDADES DE CIERRE	
<ul style="list-style-type: none"> • El grupo se organiza en una mesa de comentarios para reflexionar acerca de sus percepciones sobre la convivencia dentro del Grupo VALBO. • Entre todos se acuerda un significado del término: mesa de comentarios. • Se organizan en tres equipos con un tema cada uno: • Nuestros derechos • Nuestros deberes • La relevancia de respetarlos y ponerlos en práctica. • Se eligen dos representantes para cada equipo. 	<p>Entre todos los integrantes escriben una lista con los derechos y deberes de los trabajadores del Grupo VALBO:</p> <p>Derecho a expresar su opinión y deberes como escuchar a los demás compañeros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los representantes de cada equipo se sientan en una mesa el frente del grupo. • Cada equipo presenta su trabajo, que incluye sus reflexiones. • En plenaria elaboran un resumen de la actividad. 	
Estrategia de evaluación: Coevaluación y Heteroevaluación.			
Efectos obtenidos/esperados: Analizar resultado que puede tener en el futuro no respetar las pautas establecidas en los diferentes entornos en los que nos vamos a relacionar.			
Observaciones: Se elabora una copia de la lista, para cada integrante del grupo.			

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos.

Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16. Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236).

DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

LAS SESIONES

Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo _____

Sesión 7

Nombre de la sesión: El espíritu de grupo		Lugar: Instalaciones del Grupo VALBO	Duración Total: 60 minutos
Tema y Objetivo		Sustento teórico: Enfoque Constructivista	
Tema: El espíritu de grupo al interior de los grupos de trabajo en VALBO	Objetivo: Incentivar El espíritu de grupo en los de trabajo.	<p>El conocimiento es una construcción del ser humano: cada persona percibe la realidad, la organiza y le da sentido en forma de constructos, gracias a la actividad de su sistema nervioso central, lo que contribuye a la edificación de un todo coherente que da sentido y unicidad a la realidad (Ortiz, 2015, p: 18). El constructivismo pedagógico nos lleva pues, al cambio de nuestro quehacer educativo, y frente a esta posibilidad es necesario conocer sus fuentes. Entre las que destacan las fuentes psicológicas que nos permiten entender el desarrollo cognitivo del hombre (Coloma, C., Tafur, R., 1999, p: 220).</p> <p>-- Coloma, C., Tafur, R. (1999). El constructivismo y sus implicancias en educación, Revista Educación. Madrid. Vol. VIII. No 16.</p> <p>--Gonzáles, R. (1995). Características y fuentes del constructivismo. <i>Revista Signo</i>. Consorcio De Centros Católicos del Perú. Lima</p> <p>Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Ecuador/Quito-Ecuador.</p> <p>--Ronald, F. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas, en Tendencias pedagógicas, núm. 16, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Caracas, Venezuela.</p> <p>Universidad San Buenaventura</p>	

Aprendizajes esperados: valorar factores que fortalecen el trabajo colaborativo como es la unión al interior del equipo.		
Recursos necesarios: un área de trabajo extensa, puede ser un jardín		
SECUENCIA DIDÁCTICA		
ACTIVIDADES DE INICIO	ACTIVIDADES DE DESARROLLO	ACTIVIDADES DE CIERRE
Se organizan equipos de tres personas. Dos participantes se toman de la mano frente a frente para formar la casa y dentro de ella se ubica el tercer participante que será el inquilino.	El Responsable del grupo, inicia la dinámica: indicará una de las siguientes palabras: <ul style="list-style-type: none"> • Casa, • Inquilino • Terremoto. <p>Si dice <i>Casa</i>: Todas las casas, sin romperse, salen a buscar otro inquilino. Los inquilinos no se mueven de lugar.</p> <p>Si grita <i>Inquilino</i>: Los inquilinos salen de la casa donde están en busca de otra. Las casas no se mueven de lugar.</p> <p>Si grita <i>Terremoto</i>: Se derrumban las casas y escapan los inquilinos, para formar nuevos equipos.</p> <p>El Responsable del grupo busca quedar en un equipo, una vez que grite</p>	Una vez finalizada la actividad, en grupo se reflexiona sobre la relevancia de la unión de los integrantes del equipo, al laborar en distintos grupos de trabajo.

	la palabra para que la otra persona que quede fuera continúe con la dinámica y de esta forma incentivar a la unión de distintos grupos de trabajo en equipo.	
Estrategia de evaluación: Coevaluación y autoevaluación.		
Efectos obtenidos/esperados: Mejorar las condiciones de unión al interior de los equipos de trabajo del Grupo VALBO.		
Observaciones: El Responsable del PDE evalúa la manera como participan los integrantes del grupo.		

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos. Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16. Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236).

DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

LAS SESIONES

Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo _____

Sesión 8

Nombre de la Propuesta Pedagógica: El conflicto		Lugar: Instalaciones Grupo VALBO.	Duración Total: 60 minutos
Tema y Objetivo		Sustento teórico: Enfoque Constructivista.	
Tema: La resolución del conflicto a través de la participación.	Objetivo: Resolver un conflicto a través de la participación de todos los integrantes del equipo.	<p>Para Gonzáles Moreyra (1995): "El constructivismo es un movimiento muy amplio que defiende la idea de que el individuo tanto en los aspectos cognitivos y afectivos, así como los simbólicos representacionales, no es un mero producto del entorno sociocultural, ni un simple resultado de disposiciones internas de carácter biológico. Es una elaboración propia que se va produciendo a lo largo de la vida por interacciones de factores básicos como: la herencia, el ambiente sociocultural, las experiencias y el lenguaje" (p: 34).</p> <p>El conocimiento es una construcción del ser humano: cada persona percibe la realidad, la organiza y le da sentido en forma de constructos, gracias a la actividad de su sistema nervioso central, lo que contribuye a la edificación de un todo coherente que da sentido y unicidad a la realidad (Ortiz, 2015, p: 18).</p> <p>--Araya, V., Alfaro, y Andonegui, M. (2007). Constructivismo: Orígenes y perspectivas. Revista de Educación. Barquisimeto: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.</p> <p>--Gonzáles, R. (1995). Características y fuentes del constructivismo. Revista Signo. Consorcio De Centros Católicos del Perú. Lima</p> <p>Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Ecuador/Quito-Ecuador.</p>	

		--Ronald, F. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas, en Tendencias pedagógicas, núm. 16, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Caracas, Venezuela. Universidad San Buenaventura
Aprendizajes esperados: Promover la participación de todos para resolver un conflicto.		
Recursos necesarios: Rompecabezas de 100 a 200 piezas.		
SECUENCIA DIDÁCTICA		
ACTIVIDADES DE INICIO	ACTIVIDADES DE DESARROLLO	ACTIVIDADES DE CIERRE
Se organizan equipos de 3 o 4 integrantes.	A cada equipo se proporciona un rompecabezas de 200 piezas. El tiempo para armarlo será de 50 minutos. Transcurrido el tiempo se detiene la actividad.	Cada equipo comenta la respuesta a las siguientes preguntas (según el caso): <ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué terminaron de armar el rompecabezas? • ¿Por qué no terminaron de armar el rompecabezas? • ¿Qué hicieron para poder concluir? • ¿Qué les hizo falta para terminarlo?
Estrategia de evaluación: Coevaluación.		
Efectos obtenidos/esperados: Analizar en grupo las debilidades y las fortalezas de solucionar el conflicto de trabajo, en equipo.		
Observaciones: El Responsable del PDE evalúa la manera como participan los integrantes del grupo.		

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos.
Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16.
Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236).

DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

LAS SESIONES

Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo _____

Sesión 9

Nombre de la Propuesta Pedagógica: La tolerancia		Lugar: Instalaciones Grupo VALBO.	Duración Total: 60 minutos
Tema y Objetivo		Sustento teórico: Enfoque Constructivista.	
Tema: La tolerancia en los grupos de trabajo de VALBO.	Objetivo: Favorecer ambiente de tolerancia en el grupo, para mejorar la convivencia.	<p>La tolerancia consiste en el respeto, la aceptación y el aprecio de la rica diversidad que nos rodea: las diferentes culturas de nuestro mundo, nuestras formas de expresión y medios de ser humanos; la tolerancia es la relación armónica de nuestras diferencias.</p> <p>Practicar la tolerancia no significa tolerar la injusticia social ni renunciar a las convicciones personales, significa que toda persona es libre de tener sus propias convicciones y acepta que los demás tengan las suyas; significa aceptar el hecho de que todos los seres humanos tienen derecho a vivir en paz y a ser como son, sin importar la diversidad de sus creencias, su identidad o modo de vida (Museo Memoria y Tolerancia, 2020, s/p).</p> <p>En el enfoque Constructivista, los participantes de actividades de aprendizaje son concebidos como co-partícipes (responsables) de su proceso de aprendizaje. Mediante la reflexión elaboran estructuras cognitivas alrededor de la tolerancia y el respeto entre pares (Maturana, E. (1995, p: 45).</p>	

		<p>Los participantes determinan si durante las actividades diarias se llevan a cabo falta de respeto o no, y se tiene paciencia con los compañeros que aprenden, durante los procesos de capacitación.</p> <p>--Delval, J. (1997). Hoy todos son constructivistas. Cuadernos de Pedagogía N° 257, pp. 78-84.</p> <p>--Maturana, E. (1995). El árbol del conocimiento. Santiago: Dolmen Ediciones.</p> <p>Museo Memoria y Tolerancia (2020). Tolerancia, consultado en la Web: https://www.myt.org.mx/tolerancia/72.</p> <p>--Ronald, F. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas, en Tendencias pedagógicas, núm. 16, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Caracas, Venezuela</p> <p>--Universidad San Buenaventura. (2015). Las corrientes constructivistas y los modelos autoestructurantes. En: N.N., Los modelos pedagógicos, Bogotá: Universidad San Buenaventura, pp. 143-185.</p>
<p>Aprendizajes esperados: Favorecer ambientes de respeto y tolerancia hacia las ideas de los compañeros de trabajo en el grupo VALBO.</p>		
<p>Recursos necesarios: Bolígrafos y hojas de papel bond.</p>		
<p>SECUENCIA DIDÁCTICA</p>		
<p>ACTIVIDADES DE INICIO</p>	<p>ACTIVIDADES DE DESARROLLO</p>	<p>ACTIVIDADES DE CIERRE</p>
<p>Todos los integrantes del grupo hacen un círculo con las sillas donde todos se sientan. Tener en la mano la hoja y bolígrafo.</p>	<p>Se solicita a los participantes que anoten lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de un objeto 	<p>Ya que hayan pasado todos a contar su historia, se pedirá tres opiniones sobre la actividad y se responden las siguientes preguntas:</p> <p>¿Se te dificultó crear una historia con las ideas de otra persona?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de un personaje (mamá, princesa, dragón, etc.) • Escribir el nombre de un sentimiento <p>Intercambian su hoja con la de un compañero. Nadie puede quedarse con su hoja de inicio.</p> <p>Cada uno tiene que elaborar una historia con las tres palabras que tenga en el papel.</p> <p>Antes de contar la historia tiene que decir las tres palabras para que sus compañeros de grupo identifiquen las palabras a lo largo de la historia.</p>	<p>¿Reconociste tus palabras al escuchar la historia del compañero?</p> <p>¿Te gusto la historia que compartiste?</p> <p>¿Qué importancia tiene escuchar la historia que cuenta tu compañero, con respeto y tolerancia?</p> <p>Entre todos, expresar las normas de convivencia y tolerancia que hacen falta en VALBO.</p> <p>– Debatir sobre cómo se podría favorecer una sociedad más tolerante, esto es, charlar abiertamente acerca de la tolerancia.</p>
<p>Estrategia de evaluación: Coevaluación.</p>		
<p>Efectos obtenidos/esperados: Inducir ambientes donde prevalezca la tolerancia</p>		
<p>Observaciones: El Responsable del PDE avala las decisiones tomadas por los participantes.</p>		

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos. Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16. Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236)

DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
LAS SESIONES

Nombre del capacitador: _____ Grupo _____

Lugar de aplicación del Proyecto de Desarrollo Educativo _____

Sesión 10

Nombre de la Propuesta Pedagógica: El trabajo colaborativo en Grupo VALBO		Lugar: Instalaciones Grupo VALBO.	Duración Total: 60 minutos
Tema y Objetivo		Sustento teórico: Enfoque Constructivista.	
Tema: El mural de representación del trabajo colaborativo al interior del Grupo VALBO.	Objetivo: Expresar lo aprendido en este proyecto a través de un mural.	<p>En el enfoque Constructivista, los participantes de actividades de aprendizaje son concebidos como co-partícipes (responsables) de su proceso de aprendizaje. Mediante la reflexión elaboran estructuras cognitivas alrededor de la tolerancia y el respeto entre pares (Maturana, E. (1995, p: 45).</p> <p>--Maturana, E. (1995). El árbol del conocimiento. Santiago: Dolmen Ediciones.</p> <p>--Ronald, F. (2010). Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas, en Tendencias pedagógicas, núm. 16, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Caracas, Venezuela.</p> <p>--Universidad San Buenaventura. (2015). Las corrientes constructivistas y los modelos auto-estructurantes. En: N.N., Los modelos pedagógicos, Bogotá: Universidad San Buenaventura, pp. 143-185.</p>	
Aprendizajes esperados: Interpretar el trabajo colaborativo a partir de dibujos palabras.			
Recursos necesarios: 6 pliegos de papel bond, plumones de colores, crayolas, colores, cinta adhesiva.			

SECUENCIA DIDÁCTICA		
ACTIVIDADES DE INICIO	ACTIVIDADES DE DESARROLLO	ACTIVIDADES DE CIERRE
Se elige una pared dentro de las instalaciones del Grupo VALBO. Se pegarán a la pared elegida los 6 pliegos de papel bond para formar un pliego.	Se solicita que cada participante, mediante un dibujo exprese lo que más le gustó del curso y con una frase describir la importancia del trabajo colaborativo.	Una vez concluido el mural, se organizarán en un círculo y cada participante pasará al centro y tendrá la oportunidad de explicar su dibujo y el porqué de la frase escrita. Al concluir la explicación se aplaudirá a cada participante con la finalidad de agradecerle que haya compartido con el grupo, lo aprendido.
Estrategia de evaluación: Coevaluación.		
Efectos obtenidos/esperados: Mejorar de la convivencia y el trabajo colaborativo en el centro de trabajo.		
Observaciones: El Responsable del PDE evalúa la manera como participan los integrantes del grupo.		

Tomado y modificado de: La carta descriptiva del Rosas, M. (2016). Manual de procedimientos. Jefatura de Capacitación y Desarrollo, México, y de Feo, R. (2010). Orientaciones básicas para el diseño, en revista tendencias pedagógicas, núm. 16. Caracas: Instituto pedagógico de miranda (pp. 220– 236).

CONCLUSIONES

Organizar y llevar a cabo actividades educativas fuera de los muros de una escuela es lo que las sociedades han venido haciendo desde la antigüedad. En la actualidad, que el especialista en educación se desempeñe en instituciones educativas es una práctica que ha definido en las maneras de concebir esta profesión.

De acuerdo con lo aprendido durante el presente trabajo puedo señalar las siguientes conclusiones:

- Este pensamiento suele recaer en los mismos especialistas en Pedagogía quienes, aparentemente, eligen desempeñarse en las instituciones educativas y dirigen su práctica hacia este ámbito.
- Las instituciones educativas superiores brindan escasas propuestas curriculares que impliquen una formación profesional basada en actividades fuera de la institución.
- La universidad necesita ser más abierta y flexible, ser el puente entre el profesional y el contexto laboral. Prepararnos para hacer contribuciones a la sociedad alrededor de temas como la Tolerancia, la resolución de conflictos, la inclusión, la sana convivencia.
- Realizar el servicio social y tener la experiencia de prácticas profesionales son actividades que permiten ir más allá de los muros de la Universidad y es una experiencia enriquecedora para los futuros profesionales. En este caso, para los especialistas en educación.
- Además, es una oportunidad que permite al futuro profesional de la educación, conocer otros ámbitos de desempeño profesional. Permite conocer el desempeño profesional en espacios no escolares. Intervenir

profesionalmente de esta manera es el primer acercamiento que tenemos hacia la realidad que debemos enfrentar una vez que nos hayamos titulado.

- El presente PDE me permitió analizar con mayor profundidad sobre temas vinculados con el ámbito pedagógico, pensar a la pedagogía como la base de un proceso formativo en un contexto diferente a la escuela: la capacitación y la formación laboral, y al pedagogo como la figura con la capacidad de llevarlas a cabo.
- No existe en México una licenciatura que impulse la emisión de un título como Pedagogo laboral, pero sí existe un enfoque para concebir las actividades que un especialista en educación puede llevar a cabo, desde la pedagogía laboral.
- La universidad pública forma a los especialistas en educación a partir de un enfoque filosófico, pero este enfoque no precisa estar alejado del ámbito laboral, no hay que olvidar que este último también es un ámbito del desarrollo humano.
- El Grupo VALBO es una empresa que funciona a partir de una cooperativa, donde los trabajadores cuentan con instalaciones, materiales y profesionales en su campo de trabajo con las cualidades y preparación para apoyar el desarrollo de las actividades formativas de capacitación. Sin embargo, hasta hace poco carecía de pedagogos en su equipo. Pareciera que esto es una situación que no causa problemas significativos, pero sí hace la diferencia en términos de mejores condiciones laborales, tener el adecuado apoyo de especialistas en educación, en este caso en innovación pedagógica en sus cursos, talleres y diplomados (aquí se encuentra la innovación, en apostar en otros contextos para elaborar propuestas educativas).

- El diseño de PDE necesita realizarse con un enfoque pedagógico. Implementar este tipo de proyectos con personas preparadas para esta tarea. Que el personal de la empresa, en este caso el Grupo VALBO, tenga claridad en sus funciones y limitaciones para responder a las necesidades de formación.
- Si no hay una visión pedagógica para el diseño de actividades de capacitación que parta de los intereses y necesidades laborales de sus trabajadores, puede que estos asistan a los cursos, pero hay riesgo de que no los utilicen en su lugar de trabajo y, aunque estén satisfechos con los cursos de capacitación que se les proporcionen, no soliciten nuevos cursos.
- Se necesita conferir al “Diagnóstico” la importancia que precisa para que las siguientes etapas de capacitación se centren en la realidad y no se anticipen situaciones ni necesidades de capacitación y de formación laboral que no provenga del personal que labora en el Grupo VALBO.

Una PDE como el que aquí se presenta, contribuye a disminuir la idea que existe sobre la relevancia del trabajo colaborativo dentro de un centro de trabajo, ya que aporta elementos para enriquecer el trabajo y vida personal de los trabajadores, favorece que ellos aprendan a concebirse como parte de un todo al interior del Grupo VALBO y que ese todo funcione para ofrecer servicios de calidad, y ambientes de trabajo con una visión caracterizada por el humanismo.

Su capital horizontal, solidario y 100 % nacional les ha caracterizado como una experiencia emblemática del cooperativismo en México, sin embargo, precisan de revisar y actualizar la intencionalidad social y cultural de origen y ponerla en el contexto actual. *El tercer año de primaria* en promedio cuando iniciaron la huelga hace más de 35 años, es muy digno y de reconocimiento; hora necesariamente deben cubrir el rezago educativo y formar cuadros que den respuesta a los retos actuales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, L., (2010). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias, en *Metodología de la investigación*, consultado el 12 de febrero de 2019 en la Web: https://clasesluisalarcon.weebly.com/uploads/4/9/8/7/4987750/hs_et_al2010_captulo_1.pdf

Aramburuzabala, P. (2012). El pedagogo laboral. Un experto en aprendizaje en las organizaciones. En A. De la Herrán (coord.), *Apuntes de Pedagogía: la figura del pedagogo, hoy* (20-21). Madrid: Colegio Profesional de la Educación.

Aragón, C.A. (2007). Pedagogía: fundamento de la educación hacia una reconceptualización de la pedagogía. *Revista de educación y pensamiento* núm.14, pp. 27-56.

Bernal, A., (s/a). *La contribución del Servicio Social a la formación de las competencias requeridas por el perfil del egresado*, Nayarit: Universidad de Nayarit, consultado el 26 de abril de 2019 en: https://repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/3785/1/La_contribucion_del_Servi_cio_Social_a_la_formacion_de_las_competencias.pdf

Caldeiro, G., y Vizcarra, M. (1999). *El aprendizaje por trabajo cooperativo*, consultado el 16 de enero del 2019 en : http://educacion.idoneos.com/index.php/El_aprendizaje_por_trabajo_cooperativo.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2000). *Ley de los Institutos Nacionales de Salud*, México, consultado en la Web el 27 de abril de 2019 en : http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/51_160218.pdf

- Casares, P. (2000). Las salidas profesionales como criterio de calidad de la Licenciatura de Pedagogía. En *Revista de Pedagogía*, Bordón, 52(4), pp. 499-508.
- Carrillo, E. (2010). *Diseños y estrategias instruccionales*, México: Universidad del Tercer Milenio, S.C.
- Coleman, H., & Unrau, Y. A. (2005). En R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches* (7.a ed., pp. 403-420). New York: Oxford University Press.
- Corral, Y., (2010). *Diseño de cuestionarios para recolección de datos*, Valencia - Estado Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo
- Cossio, J., (2014). Pedagogía y calidad de la educación: una mirada a la formación del maestro rural, *Revista Sophia*, vol. 10, núm. 1, pp. 14-23 Universidad La Gran Colombia Quindío, Colombia.
- de la Parra, J., y Gutiérrez, M., (2009). *El trabajo colaborativo y cooperativo: un estilo de aprendizaje*, México: COMIE.
- DRAE (2012). Pedagogo. En Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Consultado en la Web el 22 de abril de 2019, en: <http://lema.rae.es/drae/?val=pedagogo>.
- Fernández Cruz, M. (2015). *Formación y desarrollo de profesionales de la educación: un enfoque profundo*. Wisconsin: Deep University Press.
- Fernández, S y Sánchez, J.M. (2012). La Orientación laboral como instrumento político-social en contextos de crisis. La respuesta ante la incertidumbre del empleo. *La razón histórica*, núm.18, pp. 20-38.

- Freire, P. (2004). *Pedagogía de la autonomía: saberes necesarios para la práctica educativa*. Sao Paulo: Paz e Terra.
- Galicia, T. (1995). *La capacitación para el logro de la excelencia laboral*. (Tesina de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México.
- García, F.J. y Aguilar, D. (2011). *Competencias profesionales del pedagogo: Ámbitos laborales y nuevos yacimientos de empleo*. Archidona: Aljibe.
- García, M. (2012). *Competencias laborales*. México: Trillas.
- González, C. (2015) *El perfil formativo del graduado en pedagogía: la visión del alumnado*. Volumen 19 (1º), 394-412. Recuperado del mes de noviembre, 2017, de <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/download/41048/23332>.
- Jiménez, K. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo, en *Educación*, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 95-107, Universidad de Costa Rica, San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.
- Jiménez, G., y Vallejo, M., (s/a). *Trabajo en equipo y cooperación*, Murcia: Escuela de Administración Pública.
- Kant, I. (2003). *Pedagogía*. Madrid: Akal.
- Libâneo, J.C. (2007). Pedagogía y Pedagogos, para qué? *Cuadernos de Pesquisa*, 37(131), 513-515

- Martínez, F., (2006). El pedagogo como especialista en orientación para la inserción laboral, en Lou M.A. (coord.), noviembre-diciembre, *V Congreso Internacional Educación y Sociedad*. Junta de Andalucía, Granada.
- Martínez, O. (1989). *El diseño de contenidos de capacitación y adiestramiento (tesis de pregrado)*. Universidad Autónoma de México, México.
- Medina, A., Pérez, R., Sevillano, L., Cuevas, J., Feliz, T. y Domínguez, C. (2014). *La formación práctica del educador social, del pedagogo y del psicopedagogo*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Mendoza, A. (1998). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. México: Trillas.
- Mertens, D. (2005). *Research and evaluation in education and psychology. Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (2.a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moreno, M.S. (2010). La empresa: un reto para los profesionales de la pedagogía, en *Cuestiones Pedagógicas*, núm. 20, pp. 329-341.
- Murillo, J. (2003). *Teoría fundamentada o Grounded Theory*, disponible en https://www.academia.edu/1332754/Teor%C3%Ada_Fundamentada_o_Grounded_Theory, consultada el 20 de marzo de 2018.
- Navarrete, Z. (2007). *Construcción de una identidad profesional: los pedagogos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana*, consultado el 13 de enero de 2019 en la Web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000100007

- Pain, A. (1996). *Capacitación laboral*. Buenos aires, Argentina: Novedades educativas.
- Pérez, G. (2001) *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Métodos*. Madrid: La Muralla.
- Pineda, P. (2002). *Pedagogía Laboral*. Barcelona: Ariel.
- Plan Sectorial de Salud 2013-2018. Programa de Acción Específico, Salud Mental, México: SS
- Quecedo, R. y Castaño, C., (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa, paginas 4-6 y disponible en <http://www.redalyc.org/175/17501402.pdf>, consultada el 8 de abril de 2017.
- Quintana, A. (1996) Un Modelo de aproximación empírica a la investigación en psicología y ciencias humanas. *Revista Peruana de Psicología*, vol , núm. 1, pp. 7-25.
- Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio, (2010) *Metodología de la Investigación*, Mc Graw Hill, México, pp. 51 y 52
- Romero, J., y Castelló A. (2016). Redefiniendo los campos de inserción laboral del pedagogo, en *Revista Currículum*, 29; marzo, pp. 21-34.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimiento para su Diseño y Validación*. Venezuela: CIDECA
- Sánchez, P, (2014). *El papel de la pedagogía en la formación empresarial*. Málaga. Universidad de Málaga.

Sayago, S. (2014). El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales, en *Cinta Moebio*, Escuela de Periodismo, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, 49, pp. 1-10

Savater, F. (1997). *El valor de educar*. Barcelona: Ariel.

UPAV, (s/a). *Tema II: Concepto, objeto de estudio de la Pedagogía y su relación con otras ciencias*, consultado el 12 de diciembre de 2018 en http://www.universidadupav.edu.mx/documentos/BachilleratoVirtual/Contenidos_PE_UPAV/6Trimestre/PEDA%20I/Unidad1/tema2.pdf

Urra, E., Muñoz, A., y Peñac, J. (2013). El análisis del discurso como perspectiva metodológica para investigadores de salud, *Revista de salud*, vol.10, núm. 2, Santiago, Chile, Universidad Central, pp.50-57.

Zambrano, A. (2005). *Didáctica, Pedagogía y Saber*. Colombia: Cooperativa editorial Magisterio.

Zambrano A (2006), El concepto pedagogía en Philippe Meirieu. Un modelo, un concepto y unas categorías para su comprensión, en *Revista Educación y Pedagogía*, Vol. XVIII, núm. 35 o 44, pp: 35-50.