



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

**LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL COMO HERRAMIENTA
PEDAGÓGICA EN LA CAPACITACIÓN LABORAL**

PROPUESTA PEDAGÓGICA

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

PRESENTA:

ANA FERNANDA ORTIZ OROZCO

ASESOR:

MTRO. ADALBERTO RANGEL RUIZ DE LA PEÑA

CIUDAD DE MÉXICO, MARZO DE 2022.

Agradecimientos:

Quiero agradecer a todas las personas que me apoyaron en este gran esfuerzo, al cuerpo docente del campo “Practica Educativa y Pedagogía Social”, a mis asesores el profesor Rangel que siempre tuvo un espacio para mí y a Gabriel que aclaró todas las dudas que surgieron. También para mis compañeras y compañeros de la universidad, no solo de mi carrera, sino a todos aquellos que siempre me transmitieron unas palabras de motivación para culminar esta etapa.

A mis amigas y amigos cercanos; que no terminaría de nombrar, ustedes saben quiénes son y sepan que sí se puede. También quiero agradecer a mi familia, que siempre me ha dejado ser en todos los ámbitos y es por esa libertad que hoy estoy aquí. A cada una y uno de ustedes van mis agradecimientos. Y finalmente quiero citar la siguiente frase con la que agradezco a la persona más importante para terminar esta investigación:

“Por último, pero no menos importante quiero agradecerme por creer en mí. Quiero agradecerme por hacer todo este gran trabajo. Quiero agradecerme por no tener días libres. Quiero agradecerme por nunca renunciar. Quiero agradecerme por siempre dar y tratar de dar más sin recibir. Quiero agradecerme por tratar de hacer el bien más que el mal. Quiero agradecerme por ser yo en todo momento” (Snoop Dogg, 2018)

Dedicatoria

Esto es para ti Conchita mi mejor maestra de la vida, te dedico todo mi esfuerzo que no pudiste ver culminar, pero donde estés sé que te sientes muy orgullosa de mí, sin toda tu enseñanza no lo estuviera logrando, gracias.

Te amo Abuelita.

Tabla de contenido

Introducción	7
Capítulo I. La Capacitación Laboral: preámbulo	15
1.1 La capacitación laboral: antecedentes históricos	16
1.2 Conceptos de la Capacitación Laboral, objetivo y sus funciones	22
1.3 La capacitación y otros conceptos	29
1.4. Marco Normativo de la Capacitación Laboral	34
1.5 La relación entre pedagogía social y la capacitación laboral	40
Capítulo II. La animación sociocultural como herramienta de la pedagogía social	45
2.1 Animación sociocultural: antecedentes	47
2.1.1 Definición, conceptos, funciones y objetivos de la Animación Socio Cultura (ASC)	56
2.2 La pedagogía social y su injerencia en el contexto laboral	63
2.3 Cualidades de la animación sociocultural como herramienta de la pedagogía social	66
2.4 El aprendizaje colaborativo como estrategia en el proceso enseñanza -aprendizaje de la animación sociocultural	71
2.5 La pedagoga como animadora sociocultural	79
Capítulo III. Diagnóstico dentro de las capacitaciones laborales en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)	89
3.1 Descripción del contexto de la Institución	89
3.2 Descripción del departamento donde se desarrollan las capacitaciones laborales	92
3.3 Desarrollo de los instrumentos de investigación dentro de la STyFE.	96
3.4 Descripción de resultados.	96
Capítulo IV. Diseño didáctico de la Propuesta Pedagógica	113
Conclusiones	148
Referencias	151

Índice de figuras

Figura 3.1	Estructura organizacional primera parte	90
Figura 3.2	Estructura organizacional segunda parte	92
Figura 3.3	Estructura organizacional del departamento donde se aplicaron los instrumentos de investigación	94
Figura 3.4	Edad de servidores públicos encuestados	98
Figura 3.5	Grado de estudios de servidores públicos	99
Figura 3.6	Comentarios sobre los instructores	100
Figura 3.7	Comentarios sobre la comprensión del objetivo	101
Figura 3.8	Acciones de la animación sociocultural que estuvieron presentes dentro de la capacitación laboral	102
Figura 3.9	¿Qué aprendizaje se obtuvo con la animación sociocultural?	103
Figura 3.10	Conjunto de acciones que lograron un mejor aprendizaje	104
Figura 3.11	Habilidades y destrezas desarrolladas dentro de la capacitación laboral	106
Figura 3.12	Habilidades y destrezas desarrolladas dentro de la capacitación laboral	107
Figura 3.13	Dificultades que se tuvieron con los contenidos	108
Figura 3.14	Conocimientos sobre los derechos y obligaciones en la Ley Federal del Trabajo respecto a las capacitación Laboral	109
Figura 3.15	Preguntas generales sobre la capacitación laboral	110
Figura 3.16	Sugerencias y comentarios para la mejora de la capacitación laboral dentro de la STyFE	112

Índice de tablas

Tabla 4.1	Diagnóstico de necesidades para el diseño de la propuesta pedagógica	114
Tabla 4.2	Planeación de actividades para la problemática “Falta de interés”	127
Tabla 4.3	Planeación de actividades para la problemática “Actualización Tecnológica”	131
Tabla 4.4	Planeación de actividades para la problemática “Ausencia en la integración de grupo”	134
Tabla 4.5	Planeación de actividades para la problemática “Carencia de empatía”	136
Tabla 4.6	Planeación de actividades para la problemática “Poca motivación”	139
Tabla 4.7	Planeación de actividades para la problemática “Evaluaciones constantes”	141
Tabla 4.8	Planeación de actividades para la problemática “Capacitaciones esporádicas ”	143

Introducción

El campo laboral del pedagogo se asocia en la mayoría de los casos en enfoques áulicos y escolarizados; sin embargo, conocer su riqueza de ámbitos de intervención, enriquece la formación educativa de los espacios sociales donde la pedagogía es pertinente y necesaria.

Pese a que el pedagogo tiene establecidas y reconocidas una serie de funciones y competencias, como destaca Casares (2000: 506) el desconocimiento de la figura del pedagogo lleva a contratar a personas con un perfil formativo muy distinto para realizar funciones propias de un especialista en Pedagogía (citado por y Castelló, 2016, p.24).

Uno de los rubros donde las y los profesionales de la educación son vitales, es en la pedagogía laboral; desarrollándose como expertos formadores de la intervención educativa, innovando los procesos de enseñanza-aprendizaje para diferentes espacios educativos como lo es dentro de la capacitación laboral. “Hoy se reconoce que la educación va más allá de los límites de la escuela, ya que el hombre necesita actualizar su caudal de conocimientos y manejo de técnicas en forma permanente” (Salonia, 1990, p. 7). Para adecuarse en otros campos laborales, se recomienda apoyarse de otras especialidades haciendo en conjunto una interdisciplinariedad que juega un papel importante dentro de los espacios educativos y las prácticas pedagógicas, estos son los casos como la sociología, la psicología, la antropología y la pedagogía social; en esta última es donde se encuentra el sustento teórico en el que los educadores sociales se basan para intervenir pedagógicamente.

Este es un concepto de la educación en el cual la práctica y la teoría forjan una base para sustentar la intervención educativa en los diferentes espacios, en este caso dentro de las capacitaciones laborales. Se debe priorizar a las necesidades emergentes de enseñanza-aprendizaje en la interacción con los sujetos en diferentes contextos. Sáez comenta, “La pedagogía social es la disciplina cuyo campo de conocimiento tiene como objetivo la formación y preparación de la

educación social con la intención de que tales conocimientos remitan a la práctica y contribuyan a mejorarla” (citado por Mínguez, 2004, p.31).

En este sentido, es pertinente sugerir a la animación sociocultural que se desprende de la pedagogía social, como una estrategia para crear herramientas que impulsen el proceso de la educación dentro de la formación humana integral en la capacitación laboral, Gervilla describe “La animación sociocultural es una actividad que pretende hacer más valioso al ser humano en su aspecto individual, social, y a veces, trascendente” (citado por De Miguel, 2008, p.135). Significa entonces que, la animación sociocultural y los métodos educativos, tienen una relación positiva para mejorar los contextos de la capacitación laboral.

De acuerdo con Salonia (1991), que hace mención sobre la analogía de los conceptos de educación y trabajo;

El hombre debe conocer la finalidad de su labor. Este conocimiento sería fundamento incuestionable de la calidad de vida laboral” Lo anterior hace referencia para impulsar los métodos que se dan en las capacitaciones laborales, enfocándose hacia las necesidades de los sujetos siendo innovadoras y cautivantes, preparándolos óptimamente en su área laboral; la animación sociocultural utiliza el concepto de la acción cultural entendida como; ‘Una tarea de incorporación de los valores socioculturales del pueblo a la cultura universal, a la nueva cultura, al nuevo humanismo como alternativa a la cultura tradicional, caracterizada por ser anónima, abstracta interesada y mediatizada’ (De Miguel, 1995, p.11).

Con el objetivo de promover la convivencia y comunicación entre las personas, respetando la libertad del individuo, pero al mismo tiempo motivándolos hacia el trabajo colaborativo donde todos los sujetos sean principales actores y conscientes de su enseñanza social en situaciones de organización, argumentación e interacción. Desarrollando su creatividad, la iniciativa, la responsabilidad, resolución de problemas y la transformación colectiva; como lo menciona Marchioni, “Y eso solo se puede

hacer desarrollando acciones que evidencien concretamente la necesidad de visiones-acciones colectivas y solidarias; demostrando que estamos en una democracia viva y participativa” (citado por De Miguel, 1995, p.25). Es por esto que la pedagogía social tiene una gran relevancia en las capacitaciones laborales, argumentando sus intervenciones desde la praxis para adecuar estrategias de innovación que orientan a los capacitadores y a los capacitados a su desarrollo óptimo de la enseñanza-aprendizaje, por medio de la animación sociocultural.

Propósito General

Proponer una propuesta pedagógica que mejore la capacitación laboral en la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), basado en la animación sociocultural.

Propósitos Específicos

- I. Analizar los antecedentes de la conceptualización de la animación sociocultural y la capacitación laboral.
- II. Conocer los métodos y estrategias que se utilizan en la capacitación laboral de dicha institución, por medio de diferentes instrumentos de investigación, como lo son; la observación participativa, cuestionarios y entrevistas.
- III. Adecuar la teoría y la observación para diseñar una propuesta pedagógica, promoviendo el aprendizaje colaborativo, la convivencia, la participación y la formación del ser humano integral dentro de las capacitaciones laborales.
- IV. Favorecer las capacitaciones laborales por medio de las estrategias de la animación sociocultural, reflexionando sobre su relevancia dentro de las mismas.

Planteamiento y delimitación del problema

En las últimas décadas los cambios tecnológicos y sociales afectan la convivencia y la comunicación entre las personas. Como consecuencia, se han modificado los procesos de enseñanza aprendizaje dentro de la formación en los sujetos y grupos sociales. “La educación y sus derivados son hoy para muchos un negocio y este es un riesgo grave que distorsiona las auténticas necesidades educativo-culturales y que puede esterilizar cualquier proyecto de la animación Sociocultural” (De Miguel, 1995, p. 22). Estos cambios han repercutido en los espacios educativos, viendo al sujeto como parte de una producción masiva para dar resultados. Han quedado como tradicionalistas los procesos de enseñanza-aprendizaje, donde el desarrollo humano integral de los sujetos no es prioritario y por lo tanto las consecuencias laborales suelen decaer cada vez más. Esto lo explica Franco; “Depende el significado del anhelado equilibrio entre educación y empleo con calidad humana, entendido dicho equilibrio como la respuesta a las necesidades humanas que dependen del trabajo y que son tanto de orden material como cultural y social” (Franco, 2008, p.17).

Hecha la observación anterior, se deben conocer las categorías de análisis que caracterizan a la animación sociocultural para comprender esta conceptualización dentro del marco contextual de la capacitación laboral en la Ciudad de México (CDMX) presentando sus funciones, significados, objetivos, perfiles y propósitos para adecuarlos, posteriormente, a las necesidades de la formación en la capacitación laboral. La intención de la animación sociocultural dentro de la capacitación laboral, resulta eficaz para trazar una nueva forma de llevar a los espacios educativos procesos de formación, incluyendo renovadores métodos en instituciones que están marcadas por sistemas rígidos que pierden el objetivo del desarrollo humano integral, “Hacer referencia a la problemática de la capacitación laboral demanda incluirla en la angustiante realidad de nuestros jóvenes y adultos que son el producto de un sistema injusto y selectivo” (Pain, 1996, p 11.)

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, se sugiere una nueva concepción para desarrollar estrategias de mejora que aporten a estos grupos sociales el desarrollo óptimo en sus habilidades, destrezas y desempeño laboral.

Las estrategias del trabajo metodológico nos posibilitan encarar espacios de enseñanza aprendizaje de la formación laboral desde una perspectiva que contemple, al nivel del grupo humano de trabajo, la problemática del hombre y la mujer, no solo como instrumentos de la estructura productiva, sino como ciudadanos conscientes de sus derechos y de sus potencialidades de luchar por ellos (Pain, 1996, p. 12).

La delimitación se tomará de una muestra de hombres y mujeres mayores de 18 años encargados de capacitar, así como a los capacitados dentro la Secretaría del Trabajo y Fomento al empleo, cuya instancia se encuentra en; calzada San Antonio Abad No. 32, colonia Tránsito, C.P. 06820 Ciudad de México.

Marco Referencial

Como precedente de la animación sociocultural, se enmarcan algunas categorías surgidas en el contexto de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) “La palabra Animación surge en una reunión organizada por la UNESCO en Mondesee (Austria) en 1.950. [sic] Desde esa fecha se han llevado a cabo múltiples prácticas de animación sociocultural, así como también una reflexión teórica seria” De Miguel, S. (1995). De ahí diferentes autores han adquirido el concepto para investigarlo y modificarlo en su origen. Este es el caso de; “La animación socio-cultural[sic] es el conjunto de prácticas sociales que tienen como finalidad estimular la iniciativa y la participación de las comunidades en el proceso de su desarrollo y en la dinámica global de la vida socio política en que están integradas” (UNESCO, citado por Ander-Egg, p. 53, 2006).

La animación sociocultural expone diferentes definiciones debido a su amplia labor tanto en el espacio cultural como en el social. Existen diferentes palabras que la caracterizan; sin embargo “Etimológicamente este término procede de una doble raíz latina con trasfondo griego: ANIMA, vida, sentido, aliento; ANIMUS, motivación, movimiento, dinamismo” (Moliner, 1973 y Ventosa, 1988, citados por De Miguel, 1995,

p. 84). Desde la referencia de los grupos sociales se interpreta; que la animación debe dar vida a los sujetos, no en sentido biológico, sino hacia el desarrollo de las motivaciones personales y colectivas, para enfocarlos en el sentido de aprendizajes colaborativos promoviendo el uso de sus capacidades y destrezas. Según el autor; “La animación consiste fundamentalmente en un conjunto de prácticas y de acciones realizadas de tal manera que generan procesos de participación socio-cultural en el mayor número de personas destinatarias de un programa de esta índole” (Ander-Egg, 2006, p. 18).

Como se menciona, la animación sociocultural se basa en la acción participativa de los sujetos por medio de las actividades socioculturales sin perder su esencia como seres humanos, motivándolos a la interacción, y por lo tanto al aprendizaje en colaborativo. Según Quintana; “La animación Sociocultural está destinada a realizar una tarea profundamente *humana*, puesto que ha de preservar en la vida de las personas su seguridad íntima, su ámbito personal, su sentimiento comunitario y su vivencia afectiva” (citado por De Miguel, 1995, p.135.); la animación no es una tarea exclusiva del pedagogo, la interdisciplinariedad, como se mencionó, es una de sus características.

La animación socio-cultural es una tecnología social... la animación se apropia de los conocimientos producidos por diversas ciencias (sociología, psicología, economía, antropología, etc.), cada una de las cuales con sus teorías específicas. Además, se apoya o sustenta en los aspectos operativos- en la metodología científica. Todo ello sin prescindir de lo ideológico y de lo político, en cuanto a sus marcos referenciales (explícitos o implícitos). (Ander-Egg, 2006 p. 18).

Para muchos autores las funciones de la animación sociocultural es desarrollar la concientización y el sentido crítico de los participantes, la participación, la integración social, la dinamización sociocultural, la innovación y la creación cultural, la intervención sociocultural, el pluralismo cultural, la cooperación, la función de recreación, la promoción cultural, la regulación social y la adaptación, se concibe al animador sociocultural como mediador para desarrollar soluciones y ser creativo a la misma comunidad. “Es desde la comunidad social, como se puede llevar a cabo

acciones e intervenciones que asuman realmente las condiciones de vida y de trabajo (y no trabajo) de la población y sus necesidades” (Marchioni, 1989, citado por De Miguel, 1995, p. 94). También existen diferentes conceptos respecto al perfil del animador sociocultural, tanto profesional como voluntario; sin embargo, las analogías que en estas categorías persisten son que el animador debe intervenir como agente social, característico de ciertas actitudes; empático, alegre, con facilidad de palabra, sensibilidad humana por el otro, visualizarse desde la otredad, dinámico, que motive a otros, creativo, crea en sí mismo, tener una consciencia mental, sociable, etc.

El animador sociocultural es un agente de desarrollo de los individuos y de los grupos, cuya acción profesional o voluntaria se caracteriza por la intervención sobre el medio a nivel de las relaciones entre los individuos y los grupos [...] Acción que necesita de técnicas variadas que exigen del animador competencia, cualificación y cubrir múltiples prácticas de tipo cultural, artístico, estético, social, deportivo, manual (Besnard, citado por De Miguel, 1995, p.77).

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, la animación sociocultural es un puente dentro de la capacitación laboral para que se planifique y coordinen metodologías innovadoras para los procesos de enseñanza aprendizaje, este es el caso de la capacitación laboral, donde se observa a la educación y la capacitación para el trabajo, como indisolubles. Se entiende el concepto de la capacitación laboral como;

La noción de educación permanente implicaba ubicar la educación a lo largo de todo el proceso vital, por una parte y en función de un modelo de sociedad decidido a partir de las tendencias y en función de las decisiones de la sociedad sobre su futuro (Pain, 1996, p 21).

Cuando los sujetos que forman parte de un grupo social, como es el caso de la capacitación laboral, la educación permanente desarrolla un mejor desenvolvimiento en su área laboral y su vida personal, algunas de las funciones de la capacitación laboral, son la mejora y soluciones del personal para la productividad de la empresa, “Se pide a la capacitación que prevea comportamientos y

conocimientos para que la empresa aplique exitosamente una nueva tecnología, y/u organización de la producción” (Pain, 1996, p. 29). Los actores que participan dentro de la capacitación deben de ser de manera voluntaria, basado en un programa de organización que de mejora y soluciones a las problemáticas de la empresa o de la sociedad, así mismo existe un perfil del capacitador

Con respecto al capacitador hay un doble proceso de elaboración de la identidad social. Uno es la atribución de identidad por las instituciones y los interlocutores en interacción con ellos, es la identidad para el otro, cómo el otro ve al capacitador (Pain, 1996, p. 52).

Las empresas que tienen mayor éxito son las que proponen soluciones asertivas, no solo a sus productos, sino a los trabajadores, motivándolos para realizar un trabajo de calidad, produciendo con más eficacia y una calidad de vida laboral entendida como; la satisfacción integral del ser humano como lo menciona el autor;

El trabajo humano, y por lo tanto, la empresa como la institución es un ámbito llamado a ejercer un creciente afecto educativo. Y en ello en la medida en que, al centrar su esfuerzo en la calidad del producto, se ve obligada a establecer condiciones laborales de mayor calidad (Salonia, 1990, p. 10).

Por lo tanto esta investigación aborda en el primer capítulo diversos conceptos de la capacitación laboral, que contribuye a una mejor comprensión sobre la relación con la animación sociocultural que explico en el segundo capítulo. Así mismo presento el tercer capítulo dando a conocer el contexto donde se desarrolló la investigación de campo, culminando con el cuarto capítulo donde se analiza y se detalla la propuesta pedagógica que respaldan los capítulos anteriores.

Capítulo I La Capacitación Laboral: preámbulo

En el presente capítulo se expone una breve reseña de los antecedentes históricos de la capacitación laboral a nivel mundial, profundizando específicamente en los precedentes históricos nacionales; así mismo se exponen diferentes conceptos de la capacitación laboral, su evolución y la comparación entre estas concepciones. También se presentan los marcos normativos que validan los derechos y obligaciones del trabajador y de las instituciones en la CDMX, finalmente se habla sobre la importancia de la relación con la pedagogía social dentro de la capacitación laboral.

Es preciso mencionar, que uno de los objetivos de la globalización es la expansión de las economías, por lo tanto, esto genera un proceso de cambio en lo político, social y tecnológico repercutiendo en el sector empresarial de manera que la productividad sea lo primordial en estas instituciones, creando una constante competencia entre las personas que laboran en dichas empresas o haciendo uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para remplazarlas. Bajo el concepto anterior, el ser humano se desarrolla como un ser laboral competitivo, pero al mismo tiempo individualista, con una desigualdad económica cuyas condiciones de trabajo son poco motivantes, dejando a un lado la gran importancia de potencializar su lado humano, de aprendizaje, emocional, holístico e integral dentro de su campo laboral. Ante esta situación, es viable crear y adecuar otras metodologías y estrategias que favorezcan a las personas; desarrollando en ellas diferentes destrezas, habilidades y capacidades que hacen la mejora de cierta comunidad, institución o sociedad para su progreso y bien común. Sin embargo, las tendencias globales, la revolución digital y las exigencias de los clientes suelen desfavorecer estos objetivos, disminuyendo las innovaciones en este campo.

1.1 La capacitación laboral: antecedentes históricos

A nivel mundial existen diferentes perspectivas acerca del concepto de la capacitación laboral sus objetivos y funciones, conocer sobre sus propósitos es relevante para el desarrollo no solo productivo de una empresa o institución, sino también para satisfacer las necesidades que requieren los individuos que se desempeñan en dichas compañías y así desarrollarse óptimamente en su campo laboral, ya sea por medio de alguna actualización, reincorporación o por el simple hecho de buscar nuevas estrategias para la mejora de la empresa. Es necesario comprender los antecedentes históricos de la capacitación laboral para reflexionar sobre su importancia dentro de dichas corporaciones, analizando también a los profesionales cuyos conocimientos, capacidades y habilidades son necesarias para el cumplimiento de una adecuada capacitación laboral de forma innovadora, creativa y acorde a las necesidades de la sociedad actual.

Los antecedentes y conceptos de la capacitación laboral siempre han estado en condiciones cambiantes, siendo afectados por las evoluciones socio-históricas de las sociedades. Por lo que se refiere a la historia de la capacitación se puede deducir que ésta comienza desde las civilizaciones antiguas; a principios de la edad de piedra, donde el hombre y la mujer de esta época acumulaban su conocimiento para la sobrevivencia inventando sus instrumentos de trabajo, armas y su propio lenguaje, llamándolo *entrenamiento* para desarrollar su civilización, obteniendo tal nombre debido a la transmisión de los conocimientos y habilidades que cada uno adquiría dentro de una comunidad primitiva, como lo menciona Mata Torres (2000) “La educación técnica era natural, intuitiva y espontánea; sus miembros participaban en las actividades a realizar y se involucraban en determinada labor con lo que adquirían y desarrollaban habilidades. Otra característica a mencionar sobre la capacitación era el igualitarismo y la integralidad, de acuerdo con el desarrollo de la propia comunidad” (p. 60).

Lo anterior, aporta una contribución importante para considerar esta etapa como una de los primeros antecedentes históricos de la capacitación. Posteriormente en la edad media, el esclavismo fue una de las características principales de esta época considerando a una extensa clase social baja, por tal motivo los oficios manuales eran realizados por la mano de obra esclava, así mismo en esta condición se encontraban los artesanos. Sin embargo, estos oficios requerían una alta especialización, teniendo un constante aprendizaje, es por ello que se comenzaron a reunir entre pequeños grupos de personas, donde la enseñanza era adquirida por los nuevos aprendices de los oficios y estos reforzaban su conocimiento en dichas agrupaciones de enseñanza aprendizaje. Poco a poco estas congregaciones se hicieron necesarias en la sociedad, aunque seguían siendo vistas como para personas inferiores; tras una crisis esclavista debido a la etapa feudal la cual fue tomando auge, así como la actividad agraria, los oficios y la artesanía fueron decayendo dentro de la sociedad de esa época.

Posteriormente se comenzaron a formar los gremios, cuyo objetivo era el de tener una estabilidad entre la demanda de obras y el número de talleres activos; lo cual daba una mayor seguridad de trabajo a los integrantes de estos grupos, así como una mejor comodidad económica y de aprendizaje. Esto fue posible debido al desarrollo europeo, estos conjuntos se comenzaron a formar reuniendo a los expertos de un oficio en específico; de artesanos y comerciantes lo cual propició que estas agrupaciones se fortalecieran y resurgieran de nuevo.

Si bien es cierto que la industrialización enmarcó un hito social, histórico y económico que transformó diferentes aspectos; como la capacitación laboral. Un gran ejemplo de ello fue en 1888 cuando Estados Unidos comenzó a mantener y elevar sus niveles de industrialización y con ello surgió la necesidad de obtener una mano de obra especializada. Se concibe así, la enseñanza industrial llamada *entrenamiento* o *training* comprendida desde esta etapa de la industrialización. A partir de este periodo las industrias dirigen e institucionalizan el concepto de entrenamiento. Así mismo, se fundan las primeras escuelas industriales como *GoodYear* y *Ford* entre otras.

Se instala de manera formal en EU la enseñanza industrial o entrenamiento, con la fundación de las primeras escuelas industriales como Wertern Electric, Good YEAR, Ford y NATIONAL Cash REGISTER, cuyo propósito era formar personal operario, transformar a los aprendices en trabajadores calificados y lograr en los trabajadores semi calificados y lo supervisores la maestría o destreza en los puestos de trabajo de la industria respectiva (Steinmetz, 1967, citado por Salvador, 1999, p. 15).

Como se menciona, el propósito de formar personal operario era el de transformar a los aprendices en trabajadores certificados; mientras tanto en Europa tras la crisis de la Segunda Guerra Mundial, se utiliza la palabra *training* siendo su propósito el de preparar a los trabajadores para la industria. Esto se restringe solamente al entrenamiento, desarrollando únicamente habilidades manuales.

Se requería la producción continua y especializada, demandaba no solo tener trabajadores hábiles sino además supervisores con capacidad para enseñar, instruir y demostrar cómo se debía hacer el trabajo. Debido a esto, se inicia una preparación de supervisores en lo técnico y en lo educativo que implicó capacitarlos para enseñar la técnica del trabajo, mejorar métodos de trabajo, perfeccionar sus funciones de supervisión y las relaciones humanas (Salvador, 1999, p.15).

Debido a esto surge la necesidad de formar personas especializadas encargadas de dirigir planear, organizar y evaluar las funciones de la capacitación. Por lo tanto, se comienza por adquirir programas de entrenamiento empresarial, los países que tenían una alta industrialización eran las empresas las encargadas de capacitar a los trabajadores, en cambio en América Latina, el estado fue quien decidió impartir estas mismas, comenzando con las primeras instituciones dedicadas a la formación profesional como es el caso del servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SINAI), el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC), etc. Uno de los objetivos primordiales de estas instituciones era la formación de los trabajadores del sector secundario de la economía, las funciones de estas instituciones variaban dependiendo el contexto productivo de cada país.

En lo que a México respecta desde las sociedades prehispánicas, se alude a las personas adultas que solían ser las más experimentadas, llamándolas personas sabias las cuales podían aconsejar y por lo tanto educar a las nuevas generaciones tanto niño como jóvenes; el respeto que se les concedía les daba un poder de jerarquía, admiración y conocimiento. Otros grupos que se encargaban de guiar a las generaciones descendientes impartiendo la educación dentro del *Tepochcalli* y el *Calmécac* representados como *Netlacanecoviani* cuyo propósito era el de humanizar a las personas por medio de las enseñanzas, así como los *tlamatinis*; cuyo significado es el de los *que saben cosas* refiriéndose a ellos como personas sabias, filósofos o eruditos. Estos sabios enseñaban su conocimiento para que con el tiempo los jóvenes y niños ejercieran algún oficio dentro de la sociedad como las artes, la disciplina para la guerra, la danza, la escritura y otras enseñanzas, esto hizo que se tomaran en cuenta estos centros como los principios de la enseñanza para el trabajo. De acuerdo a León, en el México prehispánico la intención del proceso educativo humanizado era el siguiente:

El tlamatini tiene como misión enseñar a los hombres para 'hacer que aparezca y se desarrolle en ellos un rostro' así como 'poner delante de sus semejantes un espejo', para que conociéndose se hagan cuerdos y cuidadosos. Este es el cometido de los tlamatinime: acabar con el anonimato humano tan plásticamente descrito por ellos como 'carencia de rostro en el hombre'. Y si el rostro es el símbolo náhuatl de la personalidad, el valor del tlamatini adquiere un aspecto dinámico añadiendo la mención expresa del corazón: humanizándolo, lo cual da a los tlamatinime un carácter genuinamente humanista al enseñar a los hombres a formarse en el Calmécac y el Tepochcalli (citado por STyPS Manual de Capacitación, 2009, p.1).

Se hace mención sobre la necesidad de capacitar a las personas a partir de la industrialización y México no fue la excepción, aunque en este país no se desarrolló tan rápidamente. En la etapa posterior cuando terminó la revolución mexicana el país se encontraba totalmente desorganizado; con un gran descontento obrero y campesino; a pesar de la revolución el país vivía aun una gran explotación y esclavitud lo que orillaba a que una de las pocas formas de obtener algún aprendizaje para el

trabajo era por medio de la familia; transmitiendo los conocimientos de los padres hacia sus hijos. Al mismo tiempo, la política llamada liberal logra objetivos que eran benéficos para el pueblo; como la restitución de tierras, las jornadas de 8 horas diarias para los obreros y derechos de huelga, entre otros. Esto provocó que la visión del trabajo fuera cambiando poco a poco, por tal motivo las habilidades y conocimientos productivos comenzaron a tener mayores exigencias y a ser más complejas para los trabajadores, por lo que se comenzó a sustituir el sistema de aprendices por uno que cubriera las necesidades productivas de esa época y con ello la capacitación para el trabajo obtuvo un carácter más formal.

Uno de los principales políticos que transformó la capacitación en México fue el presidente Francisco I. Madero, el cual decreto el 18 de diciembre de 1911 la fundación del departamento del Trabajo, bajo la tutela de la Secretaría de Fomento Colonización e Industria, con el objetivo de resolver los problemas laborales. Mientras tanto en 1915 con las llamadas clases laborantes que se comenzaron a expandir por la Ciudad de México, se obtuvo la necesidad de capacitar a obreros para transformarlos en obreros especializados lo cual se convirtió en parte de una política educativa dictada por el gobierno de Venustiano Carranza, convirtiendo a los obreros en técnicos con algún grado profesional, dando pie a una nueva modalidad de educación; capacitación para el trabajo.

Se organiza la escuela nacional de Artes y Oficios para hombres, sostenida desde 1867 por el gobierno de la república, creando la escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas, destinada a formar ingenieros mecánicos e ingenieros letristas así como en menos grado de preparación, mediante la impartición de aquellos conocimientos de utilidad y aplicación inmediatas, acorde a la capacitación técnica requerida para estas profesiones, cultivando la inteligencia y las habilidades manuales (Pintor, 1993, p. 9).

Por su parte, Venustiano Carranza en el año de 1915 incorpora el Departamento de trabajo a la Secretaría de Gobernación, donde en 1917 fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, declarando en el artículo 123 los derechos de los trabajadores, contando con 28 fracciones, a pesar de esto la capacitación laboral aun no tenía cabida dentro de esos artículos, en 1940 y siendo presidente Manuel Ávila Camacho, se crea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) cuya estructura organizacional, pretendía responder a las demandas sociales del sector obrero nacional. No fue hasta el siglo XX dónde comenzó a tomar mayor fuerza la capacitación laboral y en 1978 el estado crea la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento (UCECA), haciéndose institucional el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento, quedando desechado el *Modelo de Institución 3 Nacional de Formación Profesional* que había tenido éxito en países latinoamericanos, el cual había sido implementado por la Ley General del Trabajo, pero en 1982 con el cambio de gobierno se llevan a cabo modificaciones estructurales en las políticas de capacitación y en marzo de 1983 se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual asume las funciones que le corresponden hasta entonces a la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la UCECA, que a partir de ese momento deja de existir.

En 1978 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), se modifica el artículo 123 de la Constitución Mexicana, especificando que las empresas están obligadas a proporcionar a los trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo; en el que establece que la ley reglamentará los sistemas, métodos y procedimientos conformes, para que los patrones se basen para cumplir con su obligación; consecuentemente el 1 de abril se decreta por el entonces presidente Gustavo Díaz Ordaz la nueva Ley de Trabajo dentro del Diario Oficial de la Federación; donde se promulgan las obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones específicamente en el CAPITULO III BIS de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Por ejemplo; en el Artículo 132 son obligaciones de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título. Como también en el Artículo 153-A donde expresa que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes

y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Diario Oficial de la Federación. (2013).

En la década de los noventa, el gobierno y los emprendedores tienen un mayor interés hacia la capacitación por la calidad total y en busca de una excelencia en el desempeño del trabajo y sus colaboradores; ya que no se pretende cumplir el objetivo de una competencia a nivel nacional, sino internacional, en la que México se estaba abriendo paso. Actualmente la capacitación laboral en México está más organizada e institucionalizada bajo leyes que protegen aún más a los trabajadores y trabajadoras, así como las obligaciones que la empresa o el patrón tiene; existe una guía de capacitación empresarial en la CDMX realizada por la STyPS cuyo objetivo es el de proporcionar los elementos para la aplicación de los principios técnicos y pedagógicos en la elaboración de un programa de capacitación basándose en los acuerdos que este manual tiene. En este programa se detallan algunos antecedentes, la estructura de contenidos, el diseño de actividades de instrucción, la selección de los recursos didácticos, evaluaciones y algunos anexos.

1.2 Conceptos de la Capacitación Laboral, objetivo y sus funciones

Con base a las ideas expuestas considero que el concepto de capacitación laboral ha sido cambiante conforme a las diferentes transiciones tanto políticas, económicas y sociales en que cada país se ha visto inmerso; las necesidades productivas de las nuevas generaciones son cada vez más exigentes y complejas, por lo tanto estas concepciones se tuvieron que adecuar a la época por la que transitaba, en este subtítulo se analizan cinco diferentes conceptos de la Capacitación Laboral, de las cuales se examinan algunas ideas que dejan en claro lo que es relevante para esta propuesta pedagógica.

Se considera dentro del programa para la modernización educativa 1989-1994 a la capacitación como un proceso educativo, el cual no puede quedar aislado del sistema político, y plantea lo siguiente:

La capacitación formal o sistematizada para el trabajo, se considera en beneficio de personas adolescentes y adultas con el fin de que puedan incorporarse productivamente a la planta laboral o en su defecto auto emplearse en su especialidad, dicha capacitación es el proceso formativo que permite poseer los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desenvolverse en actividades que contribuyan al desarrollo individual y colectivo del capacitado (Pintor, 1993, p.35).

En este sentido la capacitación laboral es un proceso educativo que no termina dentro de un aula escolar sino todo lo contrario, como se menciona esta debe tomarse en cuenta como una educación permanente, es decir, para la vida cotidiana en la cual siempre se está inmerso dentro de un aprendizaje. En este caso, se precisa mencionar que la capacitación laboral también es la herramienta para las organizaciones productivas, siendo un recurso del proceso laboral el cual resulta un instrumento para llegar a los objetivos a los que la empresa desea alcanzar; la capacitación laboral es requerida para crear un puente de enseñanza y aprendizaje donde los procesos educativos tienen que ser diseñados para favorecer el desempeño de sus trabajadores. La capacitación laboral, conlleva todo un proceso de aprendizaje ya sea para obtener un nuevo puesto de trabajo o para crear estrategias que permitan cubrir las necesidades, también para hacer crear competencias que desarrollen y lleven a la empresa a un nivel internacional de calidad; es por ello que alude al siguiente concepto de capacitación:

La educación para el trabajo o capacitación es esencialmente un proceso de aprendizaje que prepara al trabajador para su puesto actual y para nuevas responsabilidades. Dentro de una perspectiva general de largo plazo, tiende a la promoción individual dentro de las estructuras organizacionales y a un mayor bienestar para la sociedad (...) Su desarrollo implica el desenvolvimiento sistematizado e integral de dos grandes procesos: el pedagógico, que establece las bases para la enseñanza; y el administrativo, que se orienta a la optimización de recursos para alcanzar objetivos fijados (Salvador, 1999, p. 9).

Dentro de este contexto, se analiza el desarrollo que la capacitación laboral conlleva tanto en su organización como en sus procesos de educación, la cual considero debe tener como prioridad los procesos de enseñanza- aprendizaje que se empleen en dichas capacitaciones; reflexionando sobre los objetivos en las necesidades de la sociedad o en este caso de las y los trabajadores y las empresas se observa también que la Capacitación Laboral va de la mano con otras disciplinas como la Administración; ya que dentro de ella es de suma importancia su sistema organizacional, de planeación y diseño de las mismas. Es por ello que se considera el siguiente concepto de capacitación:

Implica un proceso de enseñanza-aprendizaje de habilidades u conocimientos amplios y diversos que pueden ser de tipo administrativo, técnico e intelectual; de comportamiento; y (o) artísticos, a fin de desarrollar la capacidad de crear soluciones a situaciones problemáticas relacionadas con el trabajo. Su impartición es rápida u sistemática, y se orienta a las funciones del puesto de trabajo actual o inmediato. Adapta las habilidades humanas a las exigencias de la función productiva mediante el ejercicio constante de los conocimientos adquiridos en las actividades; representa un tipo de inversión y logro a corto plazo. (Salvador, 1999, p. 50).

De este modo se observa como el autor define a la capacitación ya no solo como un proceso de enseñanza aprendizaje dentro del área laboral, en este caso la capacitación tiene que ver con diferentes tipos de conocimientos además de incluir en esta concepción las habilidades artísticas que las personas pueden desarrollar dentro de una capacitación laboral. Es importante también resaltar que uno de sus objetivos es la resolución de problemas, creando recursos a diferentes cuestiones que se pueden presentar en la vida laboral o en la vida cotidiana. Así mismo este concepto tiene la función para mediar las exigencias de la productividad por medio del desarrollo humano, tomándolo en cuenta como parte de la capacitación y dentro de sus acciones que son intermediarias para lograr los objetivos. Además de visualizar a la capacitación como una inversión no solo en económica sino también en los trabajadores los cuales desarrollan capacidades que a un largo plazo serán de

mayor beneficio para el bien común de la empresa. Sin embargo, otra visión de estas concepciones plantea que:

La capacitación es un instrumento de cambio, un recurso entre otros de la dirección de la empresa. Ella puede, además, promover, reclutar, modificar sueldos, despedir, etc. Para resolver sus problemas. Todo esto ubica a la capacitación como un elemento altamente conflictivo, útil pero riesgoso (Pain, 1996, p. 42).

Por consiguiente, en el concepto se reflexiona que la capacitación también puede ser técnica; dándoles mayor importancia a los protocolos sistematizados que las empresas muchas veces llevan a cabo y que no toman en cuenta a las personas como sujetos pensantes que pudieran resolver, participar e innovar en las cuestiones de su campo laboral. En el sentido de este concepto; se observa a la capacitación exclusivamente como un puente para resolver conflictos laborales que se encuentran dentro de un sistema dominante y así organizar permanentemente el poder que puede haber en los sujetos como seres reemplazables. Por último, como en esta última concepción se menciona a la capacitación laboral como:

La capacitación para el cambio se plantea, en este apartado, modificaciones en el ser, el pensar y el hacer de las personas. Busca que ellas respondan a sus obligaciones y responsabilidades de una forma más libre, pero con responsabilidad, con más información y conocimientos, con una visión del futuro de la empresa más amplia, con valores renovados; en definitiva, con una nueva actitud hacia el cambio. (González, 2008, p. 3).

En este caso el autor tiene una visión diferente, la cual va más allá que la sola acción que la enseñanza- aprendizaje pueda llevar a cabo; refiriéndose al cambio el cual no solo está presente en los ambientes laborales de las personas, sino que está ligado con el enfoque humano para desarrollarlo en los ámbitos laborales. Además, con ello hace responsables a las personas tanto de sus obligaciones como de sus aprendizajes no solo individuales; haciéndolos conscientes de las actitudes que los llevarán hacia el cambio futuro.

Como resultado de estos cinco conceptos, se tiene un mayor conocimiento de lo que la capacitación laboral pretende; es por esto que además de estas concepciones que amplifican el tema, a continuación, se presentan algunas características de la capacitación laboral y sus objetivos. Como se ha mencionado con anterioridad la capacitación laboral da un énfasis en la enseñanza-aprendizaje, aplicar una metodología pedagógica es relevante para lograr los propósitos de la misma y así cumplir con las necesidades que se pretenden alcanzar, como lo menciona Pinedo (1990), “Un proceso de capacitación se compone de varias fases, que deben dominarse y aplicarse, antes de realizar cualquier acción de capacitación. Al hablar de capacitación para el cambio, las fases son las mismas, pero el contenido y el alcance de cada una de ella es diferente” (p. 116).

El autor menciona estas fases importantes para desarrollar una buena capacitación en la cual se logre un cambio significativo en las personas, una de las primeras fases es la determinación de las necesidades; donde se debe hacer un diagnóstico para definir el tipo de capacitación idóneo. Posteriormente se recomienda establecer los objetivos para especificar qué se desea lograr con la capacitación, así mismo se establecerán las acciones; el autor lo especifica como un plan de capacitación donde se dispongan las prioridades de organización estas acciones se dirigirán al grupo, después se realizará una elaboración de los programas con el que la capacitación se basará, las materias y los contenidos temáticos que se abordarán de manera que se promueva la participación y colaboración de todas y todos los integrantes, también se realizará un desarrollo de la metodología donde se tomará en cuenta tanto las estrategias así como a los profesionales que impartirán dichas capacitaciones. Se complementará con una medición de resultados para saber si las necesidades se han alcanzado con evaluaciones cuantitativas y cualitativas. Y, por último, la fase de seguimiento de post-capacitación en la cual se hace constatar los resultados de las evaluaciones y de los objetivos, todo ello para reforzar por medio de sesiones complementarias los beneficios de las mismas.

Otras características de la capacitación laboral es la que plantea el siguiente autor:

Esta nueva realidad también ha modificado el contrato entre las organizaciones y sus miembros, basándose ahora en el desarrollo profesional de los empleados y en la búsqueda, por parte de dichas organizaciones, de nuevas formas para potenciar al máximo las competencias de su personal. Para dar respuesta a este gran reto, muchas empresas han optado por la aplicación de un Sistema de Competencias Laborales, como una alternativa para impulsar la formación y la educación, en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros (Escobar, 2005, p. 33).

Para poder aplicar la metodología de las capacitaciones laborales es necesario conocer cuáles son los propósitos, esto ayuda a realizar las precisiones necesarias que guían el proceso de una óptima capacitación laboral donde se tienen presente las necesidades que se van a cubrir; así como la planificación de la misma para desarrollar las estrategias pedagógicas pertinentes. Se requiere también hacer un análisis de los diferentes grupos que serán capacitados para que con base a ello se definan los objetivos ya que estos pueden varear según sea el caso a quien va dirigido; ya sea en el sector público, en el sector privado, en el sector rural, en la capacitación comunitaria, obrera o industrial. Por otro lado, se menciona uno de los objetivos más relevantes de la capacitación según lo menciona el autor:

Promover el desarrollo integral del mexicano para el mejoramiento de su calidad de vida, asegurar el conocimiento, aprendizaje e incorporación de los valores nacionales del trabajo, así como el de crear un sentido de conciencia y compromiso para participar en el fortalecimiento de México a partir de un desempeño laboral, personal, grupal y organizacional en el que el incremento y mejoramiento de la calidad y productividad sean la razón de su diario quehacer (Siliceo, 2000, p, 50).

Este punto logra enfocarse a un contexto más cercano y donde se pretenden desarrollar este tipo de innovaciones pedagógicas, ya que es importante conocer la cultura y la historia que describen a cada país para así tener un mayor conocimiento de las características de las personas a quienes se dirigen los cursos. Como se hace mención, promover el desarrollo integral del mexicano es relevante para que desarrolle motivación al momento de crear aprendizajes que se verán en el mejoramiento de sus relaciones laborales y en su campo laboral, se observa que la capacitación es un instrumento de cambio, además de los objetivos, citando a González (2008), se hacen presentes algunas funciones de la capacitación laboral para el cambio.

1) A partir de las necesidades reales detectadas, establecer un sistema integral de capacitación y desarrollo que comprenda todos los esfuerzos y actividades educativas en un mismo plan rector de desarrollo humano y profesional en la empresa y un incremento en la productividad organizacional.

2) La creación de un ambiente en el que la capacitación y el desarrollo humano del personal signifiquen un reto, un interés y un compromiso de crecimiento individual, grupal y organizacional.

3) Brindar a todo el personal un nuevo concepto de la productividad, así como del trabajo en equipo y de los valores laborales, a través de todas las actividades de capacitación y desarrollo.

4) La creación de un programa de integración humana a través del trabajo en equipo que fomente la creatividad y el diagnóstico de problemas para una mejor toma de decisiones y busque sistemáticamente una forma de trabajo más productiva a través de la cual la “calidad” sea un valor que se manifieste en todas las conductas y actividades laborales.

5) A través de la presencia directiva en los diversos eventos educativos, potenciar y enriquecer el liderazgo de la dirección general para motivar

y reforzar las conductas de integración y productividad de todo el personal frente a la empresa (p, 1).

Tomando en cuenta estas funciones se considera el poder de cambio que las capacitaciones laborales llevan a cabo; es importante destacar que dentro de estas funciones el desarrollo humano juega un gran papel en la modernidad de las capacitaciones, sustituyendo la idea de solo transmitir conocimientos. También se observa la relevancia del contexto histórico, físico, económico y social en la que se pretenda desarrollar. En este sentido se hace mención de algunos conceptos que son utilizados en los manuales de capacitación de la CDMX, *Manual para la elaboración de materiales de Capacitación* creado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, (2009); el objetivo principal de capacitación se interpreta como la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo, dicho en otras palabras es la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan a alcanzar una serie de objetivos previamente determinados. Una de las funciones que tiene este programa es el de Orientar las actividades de capacitación al señalar los objetivos, actividades, técnicas y recursos que se aplicarán durante el proceso instrucción-aprendizaje.

1.3 La capacitación y otros conceptos

Como se menciona en el contexto socio histórico, durante el transcurso del tiempo la capacitación se ha ido transformando no solo en sus conceptos sino por el surgimiento de otras concepciones según su lugar de estudio, de contexto, de necesidades y objetivos. Estos otros conocimientos se consideran un aporte importante para el desarrollo de las capacitaciones laborales actuales, no solo porque son conceptos más modernos, sino porque los sustentan estudios que toman en cuenta otras habilidades, capacidades y destrezas que el ser humano puede desarrollar en el campo laboral y por lo tanto son relevantes para considerarlas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. A continuación, se realiza una descripción y comparación breve entre siete conceptos que considero importantes al momento de diseñar una capacitación laboral; el entrenamiento, adiestramiento, desarrollo personal, desarrollo organizacional, formación educativa, desarrollo humano y por

último el diseño instruccional tienen el propósito en esta propuesta de dar a conocer las diferentes nociones teóricas que pueden innovar una capacitación.

El primero que se aborda es el *entrenamiento*, Steinmetz lo define como “El proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado por el cual el personal no gerencial aprende conocimientos y habilidades técnicas para un propósito definido” (citado por Salvador, 1999, p.50). De la misma forma se menciona ahora al *adiestramiento* citado por el autor como “Reconocido también como entrenamiento, se limita a la enseñanza, la instrucción o aprendizaje de tipo técnico o mecánico para un trabajo manual u operativo. El proceso de enseñanza-aprendizaje que se realiza no es para crear soluciones o resolver problemas, sino que su resultado es una habilidad manual limitada al puesto de trabajo o algunas funciones del de tipo repetitivo y útil a la producción de gran escala” (Salvador, 1999, p.51).

La necesidad de tomar en cuenta otras visiones dentro de las capacitaciones laborales ha sido cada vez mayor, buscar otras teorías que engloben la educación y lo laboral más allá de las instrucciones técnicas ha sido un gran reto, es por esto que se hace referencia al *Desarrollo Personal*, donde el autor lo especifica de la siguiente manera “Fomenta la preparación constante de los trabajadores, proporciona conocimientos que sobrepasan a los exigidos por el puesto actual y se realiza con la intención de estimular y favorecer la productividad de la organización, su propósito es preparar al personal para que ocupe puesto o funciones más complejas o numerosas. Se trata de un proceso educativo a largo plazo que considera la trayectoria del trabajador y su potencial a fin de definir un plan de carrera para la organización” (citado por Salvador, 1999, p.50).

Por otro lado, como un concepto emergente surge el *desarrollo organizacional* cuyo propósito es “Preparar estratégicamente al personal en actitudes, habilidades y potencialidades; el conocimiento que se imparte tiene a identificar y propiciar un proceso dinámico hacia el cambio. Es un proceso educativo a largo plazo y de mayores alcances que otros, la preparación es interdisciplinaria, y su intención consiste en una trayectoria al cambio” (citado por Salvador, 1999, p.52). Otra concepción importante a tomar en cuenta para desarrollar capacitaciones es la de

formación educativa o educación permanente, pues se considera que estos conocimientos son para toda la vida ya que en todo momento se está en constante aprendizaje no solo en un contexto escolar, el autor lo describe de la siguiente manera: "Consiste en un proceso de aprendizaje en el que se concretan los fines deseados, así como los logrados, alcances, metas, estrategias, políticas y recursos para posibilitar su realización" (citado por Salvador, 1999, p.55).

El siguiente concepto ha sido utilizado en las últimas décadas, siendo promovido por su asertividad en cuanto a su aplicación y buena competencia dentro de las empresas, llamado *Desarrollo Humano* de acuerdo con Beatriz Ospina (2008) "Una educación para el desarrollo humano considera el tipo de hombre que debe formar y, por ende, el tipo de sociedad. Por lo tanto, ha de ser potencializada de la realización de las necesidades humanas y de las esferas del desarrollo humano, y para ello se requiere de procesos de aprendizaje significativos, es decir, de ambientes de aprendizaje que favorezcan la relación armónica del saber, el hacer y el ser de las personas participantes" (p.12), por lo que se refiere al *Diseño Instruccional*, es importante mencionar el vínculo que este tiene con la enseñanza-aprendizaje dentro del campo laboral, definido como:

La concepción del Diseño Instruccional se fundamenta en la tecnología educativa, que ha sido entendida como la aplicación de la tecnología para la elaboración de recursos de aprendizaje desde el diseño hasta la utilización de estos. Serrano & Ponds (2008) conciben el diseño instruccional como la planificación de la educación que implica la elaboración de guiones, planes, proyectos, y que generalmente se lleva a cabo bajo procedimientos estandarizados (Londoño, 2011, p. 114).

Todas estas observaciones recopilan una comparación entre los diferentes conceptos citados y en los cuales se retoman para el desarrollo de una capacitación laboral según sea el caso y la finalidad que se desea lograr; es importante mencionar que el entrenamiento y el adiestramiento tienen el mismo objetivo el cual es llevar a cabo lineamientos de conocimiento desde una postura técnica y operatoria, limitando al sujeto a desarrollar otras habilidades y capacidades que no sean propias del desarrollo laboral. Esto conlleva el desinterés de los trabajadores para adquirir

algunas capacitaciones que no le son trascendentales en su campo laboral, ya que se pueden ver solamente como una serie de instrucciones a seguir en lo práctico y por lo tanto no tienen algún aprendizaje significativo.

En cuanto al concepto de Desarrollo Personal, éste abre un panorama para los empleados bastante diferente en el cual sus aprendizajes le sean propios y así poder desarrollar al máximo sus potencialidades en el campo laboral; también es el caso del Desarrollo Organizacional, solo que a diferencia del anterior, este pretende impulsar actitudes y habilidades creando otro tipo de enseñanza desde el proceso educativo que como lo marca es a largo plazo, esto tiene que ver en que su enseñanza sea tomada en cuenta como un proceso que tiene que estar actualizado en todo momento, así como el de su aprendizaje constante aunado a una evaluación integral.

Este concepto va de la mano con el de la formación educativa o formación permanente, la cual busca que las personas sean conscientes de que el aprendizaje no solo se da en un marco escolarizado, sino en otros contextos que son vitales para el desarrollo de las personas que están en constante cambio, haciendo énfasis en la enseñanza-aprendizaje dentro de las empresas, optimizando sus conocimientos dentro y fuera de la misma. Por su parte, el Desarrollo Humano amplifica los otros aspectos mencionados teniendo como objetivo principal el impulso de las personas, teniendo una perspectiva del proceso educativo que va más allá de los aprendizajes que las personas pudieran obtener individualmente, motivándolos a promover un ambiente dentro del área de trabajo que proyecte actitudes de cooperación y trabajo en equipo para alcanzar los objetivos deseados, este proceso tiene que ver con el trabajo para un bien común de una forma integral y humana.

Con respecto al Diseño Instruccional, este se enfoca en las estrategias tecnológicas que se pueden utilizar para hacer una diferencia en los aprendizajes que se desarrollan, se trata de un proceso donde se busca la planificación de materiales y recursos didácticos para lograr construir en las personas autoaprendizajes, partiendo de sus capacidades y habilidades previas, dentro de este concepto las personas juegan el papel principal para adecuar estas tácticas al aprendizaje significativo. Este concepto refuerza actitudes, habilidades y capacidades para desarrollar óptimamente al ser humano con el que se encuentre trabajando en el caso

de una capacitación laboral; este concepto no se enfoca solo a cuestiones productivas, sino que va más allá como la mejora de una convivencia personal y por lo tanto social. “La interacción social entre iguales será un factor importante para desarrollar el potencial de aprendizaje y el progreso cognitivo, mediante la participación en actividades conjuntas” (Delgado, 2016, p. 21).

Por consiguiente, la capacitación laboral comprende diferentes técnicas y estrategias que son apoyadas por la tecnología cuyo objetivo es el de desarrollar habilidades y capacidades para el aprendizaje, el desarrollo personal y social. Dentro de la misma se debe tener en cuenta también los cambios externos, pues México es un país que está en proceso de constantes cambios y estos pueden llegar a afectar la organización de una capacitación. Como se observó anteriormente, algunos conceptos tienen una visión de la capacitación como un medio y por lo tanto consideran mediadores a quienes la llevan a cabo, así como un proceso para llegar a algún objetivo de una manera organizada y de creciente productividad para todos y todas, Blake lo expresa de la siguiente manera:

La capacitación, por su naturaleza y razón de ser, es un recurso de los procesos organizacionales, una herramienta de la gestión, un soporte del quehacer cotidiano, un medio y no un fin, de las organizaciones productivas; que la capacitación tiene un rol en el proceso social, que tiene que ver con las personas, con un proyecto laboral y que, por lo tanto, es una oportunidad de crecimiento tanto para las personas como para la organización (Blake, 2000, p. 15).

1.4. Marco Normativo de la Capacitación Laboral

Es preciso en esta investigación describir algunas regularidades legales que respectan a la capacitación laboral en México; para ello el documento oficial que hace referencia a los derechos y obligaciones de esta índole es la Ley General de Trabajo, aunque cabe mencionar que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos también se señalan tres artículos que hablan de la importancia de la capacitación laboral en los cuales expresa que:

1. La Federación, los Estados y los Municipios tienen la obligación de garantizar e incrementar la capacitación productiva destinada a los pueblos indígenas, (Const., 1917, Art. 2 Apartado B Fracción II).
2. La Federación y los estados deben proporcionar capacitación para el trabajo como un medio de readaptación social (Const., 1917, Art.18).
3. Se establece a la capacitación del trabajador como una obligación de la empresa fundamentada en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en él se establece que: 'Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación' (Const., 1917, Artículo 123).

Como se menciona, estos artículos son la base para la normatividad que se alude en la Ley General de Trabajo; específicamente en el capítulo III BIS donde describe como fundamento que todas las empresas ya sean públicas o privadas tendrán como obligación suministrar a todos sus trabajadores una capacitación o adiestramiento para el trabajo regido por los planes y programas que se encuentren bajo los sistemas, métodos y procedimientos que conforma la Ley Federal de Trabajo así como el patrón, la institución o empresa y el sindicato de trabajadores, aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Todo esto con el objetivo de elevar su

nivel de vida y productividad, para tener aún más claro lo anterior, el autor lo define de la siguiente manera:

La Ley Federal de Trabajo regula la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, entendiendo por capacitar a la formación, preparación en el ámbito de enseñanza-aprendizaje de los trabajadores, y por adiestramiento a la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejor desempeño de su trabajo (Sánchez, 2007, p, 201).

Por lo que se refiere a los patrones, tienen la obligación de dar cumplimiento a esta Ley creando convenios con los trabajadores para que estas capacitaciones o adiestramientos se proporcionen dentro de la misma empresa o fuera de ella, así como dentro del horario laboral del trabajador o trabajadora a menos que entre las dos partes exista un acuerdo donde se establezcan las capacitaciones fuera del horario laboral. Estas capacitaciones o adiestramientos deben ser aplicados por profesionales altamente capacitados y especializados, cabe mencionar que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social juega un papel muy importante dentro del marco legal, pues esta institución es la que certifica las capacitaciones laborales o adiestramientos, así como a los instructores que aplican estas mismas, el artículo 153 de la Ley General de Trabajo hace mención a las instituciones o escuelas, así como a su personal docente que tenga la intención de impartir algún tipo de capacitación estos deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como los programas de capacitación que sean utilizados, estos deberán ser formulados de acuerdo con cada rama de la empresa, la STyPS lo describe de la siguiente manera:

Todas aquellas instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores (personas físicas) que desean impartir capacitación a trabajadores, deberán registrarse ante la STPS como Agentes Capacitadores Externos. Para tal fin, de acuerdo a su obligación deberán realizar los trámites correspondientes (STyPS, 2015).

Considerando estos puntos, el objetivo de los artículos que refieren a las capacitaciones y adiestramientos en la Ley General de Trabajo es que se actualicen y perfeccionen los conocimientos y habilidades de las y los trabajadores; así como brindar información para la aplicación de nuevas tecnologías que permitan facilitar el trabajo y la productividad, así mismo estas capacitaciones también servirán para preparar a un trabajador o trabajadora para ocupar una vacante, como parte de una capacitación inicial u otro puesto de trabajo. Estas capacitaciones o adiestramientos también permitirán prevenir riesgos de trabajo y mejorar aptitudes de los trabajadores y trabajadoras.

Es importante recalcar que no solo los patrones tienen obligaciones dentro del marco legal de las capacitaciones o adiestramientos, los trabajadores y trabajadoras también están obligados a asistir puntualmente a los cursos o actividades que formen parte del proceso de la capacitación, así como el respetar a los instructores que impartan estas mismas y a los planes y programas que estén manejando, presentar exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes según sean requeridos, como hace mención la STyPS el trabajador se distingue por “Identificar y participar en las acciones a realizar en capacitación y productividad, con base en la normatividad que la STyPS emplea, así como el distinguir los derechos y obligaciones de sus patrones y de ellos, participar en crear y mantener un clima laboral favorable y por último prepararse para ocupar una vacante o puesto de nueva creación” (STyPS, 2015).

En el caso de que un trabajador se niegue a recibir alguna capacitación y adiestramiento por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto, este deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar ante la entidad instructora un examen de suficiencia que le señale la STyPS, en dado caso de que este sea aprobado se le extenderá a dicho trabajador una constancia correspondiente de habilidades laborales. En cuanto a una de las obligaciones de las empresas, con base en el acuerdo normativo publicado en el Diario Oficial de la Federación a partir del 12 de septiembre del 2013; éstas constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento las cuales las describe el Artículo 153.I de la siguiente manera:

Estas Comisiones serán integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas (Ley Federal del Trabajo, 2012).

Por ende, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, Sindicatos y Trabajadores para que formen parte de estas Comisiones, las cuales tendrán carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría. Estas comisiones funcionarán de manera oportuna vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores y trabajadoras. De acuerdo con la secretaría de trabajo el comité tiene como función de: “Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento, así como acciones tendientes a incrementar la productividad” (ACUERDO por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, 14 de junio de 2013). Su objetivo también es la participación en actividades requeridas, así mismo proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, formular recomendaciones respecto a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, también el de evaluar los procesos iniciales, intermedios y finales de la productividad que las capacitaciones lograron y gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Así mismo en los contratos colectivos se deberán incluir las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores y trabajadoras conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos por los artículos de la Ley Federal De Trabajo, en este se puede agregar el procedimiento de dichas capacitaciones descritos en las cláusulas de admisión por la empresa. En cuanto a los instructores de capacitación o adiestramiento se estipula bajo la ley que estos deben estar preparados

profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos, así como acreditar satisfactoriamente ante la STyPS tener los conocimientos necesarios con procedimientos tecnológicos de dicha rama específica en que se impartirán las capacitaciones o adiestramientos, estos no tendrán que estar ligados a alguna propagación religiosa. Dentro de este marco legal, existe un acuerdo donde se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos, formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, en él alude que cualquier persona que cumpla con los requisitos puede aplicar al perfil para impartir una capacitación. “Las personas físicas o morales que prestan servicios a las empresas para el desarrollo de las acciones de capacitación a sus trabajadores. Incluye a los agentes capacitadores externos e internos, entre otros” (ACUERDO por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, 14 de junio de 2013).

En lo que respecta a los planes y programas; estos son tratados en el artículo 153-Q, el cual describe que estos no deben tener una vigencia de más de cuatro años, así como el deber de estar enfocado a todos los puestos y niveles existentes de la empresa, hacer precisión en las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa, así mismo, señalar los procedimientos de selección en el cual se establecerá el orden en que los trabajadores y trabajadoras serán capacitados por puesto y categoría, según la STyPS se refiere a lo anterior de la siguiente manera:

Los planes y programas de capacitación se elaborarán mediante el formato DC-2 “Elaboración del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad” (formato pdf.), dentro de los sesenta días hábiles siguientes al inicio de operaciones en el centro de trabajo, todas las empresas deben elaborar y conservar los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad de acuerdo a lo señalado en los artículos 153-F Bis, 153-H, 153-B segundo párrafo y 153-S de la Ley Federal del Trabajo (STyPS, 2015).

En el caso en que el patrón no cumpla con su obligación de presentar ante la STyPS los planes y programas dentro del plazo que corresponda o no los lleve a la práctica adecuadamente, este será sancionado de acuerdo a la Ley, la STyPS es la encargada de adoptar las medidas necesarias para que el patrón cumpla con esta obligación. Una vez que los capacitados hayan aprobado sus exámenes de evaluación, estos tendrán derecho a que la entidad Instructora les expida las constancias, certificados, diplomas, títulos o grados respectivos, mismas que serán autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, el cuál será intermediario para notificar a la STyPS y sean registradas para tomarse en cuenta al formular el padrón de los trabajadores capacitados que corresponda, de acuerdo con la STyPS:

La constancia de competencias o de habilidades laborales deberá ser autenticada por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en empresas con más de 50 trabajadores y por el patrón o representante legal de las empresas con hasta 50 trabajadores, de conformidad con el Artículo 24, fracción II del Acuerdo Normativo publicado en el DOF el 14-06-2013. Las constancias de competencias o de habilidades laborales deberán ser entregadas a los trabajadores que aprueben la capacitación, dentro de los 20 días hábiles a partir del término del curso. (STyPS, 2015).

Por tal motivo es importante que, como empresa o institución, así como trabajador y trabajadora, se conozca de una manera profunda los derechos y obligaciones que cada sector tiene dentro del marco legal de la capacitación o adiestramiento. Adquirir el conocimiento de las leyes que lo rigen en el trabajo dentro de su país, puede crear individuos que tengan una accesibilidad a oportunidades que van más allá de ser una persona productiva para la sociedad, desarrollando en ella un compromiso no solo con la empresa o institución sino con el mismo, motivándolos a poder tener mayores beneficios, aportándole un mayor significado a su vida laboral. Así mismo este conocimiento crea en el ser humano un individuo más libre, que no sea explotado y que tenga voz ante sus derechos y obligaciones.

1.5 La relación entre pedagogía social y la capacitación laboral

Se considera a la pedagogía como la encargada de los procesos educativos de las personas no solo dentro de los contextos escolares ni formales, sino en todo ambiente donde haya un proceso de enseñanza-aprendizaje. Como anteriormente se mencionó, dentro de las capacitaciones laborales también existe un proceso educativo en el cual se involucran a los trabajadores y trabajadoras generando aprendizajes, pero también tienen el objetivo de mejorar su ámbito laboral así como su desarrollo personal; considerando lo anterior, es relevante mencionar la gran importancia de tomar en cuenta a la disciplina de la pedagogía con el propósito del desarrollo de las capacitaciones y adiestramientos, esto genera un análisis de las estrategias que se utilizan para desarrollar los aprendizajes, los contenidos temáticos para el perfeccionamiento de los planes y programas que sean pertinentes y adecuados a las necesidades que se detecten, también para la aplicación de evaluaciones que permitan la mejora de las mismas y por último en la elección de los profesionales que realizan el proceso educativo que se lleva a cabo dentro de las capacitaciones laborales, como se menciona a continuación:

La pedagogía como disciplina es, precisamente, el instrumento de calidad de la educación, que necesita, al menos, una doble condición: que la actividad educativa esté informada por la teoría pedagógica y que los educadores estén formados verdaderamente en pedagogía. Desde este horizonte pedagógico es posible hablar de interdisciplinariedad (Flórez, 2000, citado por Calzadilla, 2014, p. 112).

Un campo de la pedagogía que es pertinente para el desarrollo de esta propuesta pedagógica es la Pedagogía Social; esta disciplina estudia los modos y maneras de recrear en las personas una enseñanza-aprendizaje de forma diferente a las tradicionales, trabajando en los espacios no escolarizados; como hospitales, centros penitenciarios, empresas, centros comunitarios etc., específicamente en los ámbitos de la educación para adultos, la educación socioeconómica, la animación sociocultural, la pedagogía del ocio, la educación familiar y la educación para la integración social, entre otras, dicho con palabras de Quintana

La Pedagogía Social es un término referente a << un determinado complejo de tareas y de instituciones, es algo distinto de lo mencionado en el concepto de socialización; este concepto determina únicamente una más entre las diversas funciones educativas, indiferentemente de si se dan en la familia, en la escuela, en el lugar de trabajo o en una institución pedagógico-social>> (Quintana, citado por Sáez *et al*, 2007 p. 90).

Otro rasgo de esta disciplina es que está dirigida a grupos, instituciones, sujetos o sistemas, las mediaciones que los educadores sociales realizan son llamadas intervenciones educativas, las cuales son caracterizadas por tener un concepto de acción que se desarrolla en un contexto específico de manera voluntaria cuyo objetivo es transformar y mejorar los mismos grupos sociales con los que se está trabajando. Los educadores sociales que intervienen o que son mediadores de estas acciones, tienen conocimientos de diferentes teorías sobre el desarrollo de los sujetos; tanto psicomotor, cognitivo, humano, socioemocional y de aprendizaje. Con ello se busca favorecer en cada grupo social la enseñanza-aprendizaje que mejor se adecúe a sus necesidades y optimizar los procesos educativos.

De manera que se considera la importancia de recurrir a la Pedagogía Social como disciplina base para el diseño de las capacitaciones, esta pauta pretende la innovación de las estrategias que se utilizan dentro de las mismas creando nuevos aprendizajes significativos para las personas, saberes que hagan una mejora no solo en el ambiente laboral, sino que se empleen también para su desarrollo profesional, social y humano ya sea dentro y fuera de la institución o empresa. En este sentido la pedagogía social interviene con la enseñanza, por ello, hacer referencia a métodos pedagógicos es necesario para desarrollar una capacitación laboral integral, así como fomentar en el sujeto una convivencia, participación, interés y aprendizaje para lograr el objetivo deseado, desde la posición del siguiente autor: “La educación del ser humano debe ser, por lo tanto integral y permanente, abarcando todos los aspectos de su existencia y toda la extensión histórica de su vida” (García y Giacobbe, 2009, p. 38).

Cabe señalar que las y los profesionales de la educación son vitales en este campo desarrollándose como expertos formadores de la intervención educativa; innovando y adecuando los procesos de enseñanza-aprendizaje en diferentes espacios educativos como lo es dentro de la capacitación laboral.

El pedagogo, está social y culturalmente vinculado a la función educativa. Hecho que perjudica su ampliación hacia otros campos. Además, existe un potente intrusismo laboral, dado que otros perfiles no vinculados a la educación ejercen puestos de trabajo propios del profesional de la Pedagogía [...] Pero no solo en el ámbito educativo, la Pedagogía se extiende hacia el mundo empresarial, por la importancia de la formación y capacitación de los trabajadores (Tallón, 2018, p, 3).

Conviene subrayar que la pedagogía social es una disciplina fundamental para llevar a cabo la planeación, organización y programación de una capacitación laboral. Los y las profesionales de esta disciplina cuentan con los conocimientos necesarios para desarrollar diferentes destrezas, habilidades y capacidades en los sujetos, así como el manejo de diferentes estrategias y metodologías de trabajo. Por otro lado, la pedagogía social es parte de una multidisciplinar, donde la psicología educativa, la sociología, la administración educativa y la antropología conjuntan sus saberes para desarrollar una educación integral en las personas, promoviendo diferentes aspectos que conforman al ser humano y así darle las herramientas necesarias para lograr su óptimo proceso educativo, Sáez considera que:

La pedagogía Social como Matriz Disciplinar (campo Científico): hace alusión a los saberes y conocimientos que desde el marco de la Pedagogía Social se producen: bien por asimilación y actualización a su propio objeto de estudio de lo investigado por otras ciencias y disciplinas, bien por la elaboración propia en los campos normativos, metodológicos, técnicos y, en general de reflexión y praxis educativa (Sáez *et al.* 2007 p. 110).

En conclusión, la educación es la principal relación con la capacitación laboral debido a las grandes oportunidades que esta puede ofrecer, así como la necesidad de actualización constante. Es importante saber emplear el proceso de la enseñanza-aprendizaje, pero sobre todo observar y analizar la transición que el trabajador o trabajadora tiene al momento de asimilarlo, comprender cuál es su desarrollo antes y después de la capacitación laboral. La educación para el trabajo o capacitación es esencialmente un proceso de aprendizaje que prepara al trabajador para su puesto actual y para nuevas responsabilidades. Este puede ser visto como una perspectiva general de largo plazo que tiende a la promoción individual dentro de las estructuras organizacionales y a un mayor bienestar para la sociedad; se debe fomentar en las personas no solo la educación formal y en determinado tiempo, ésta debe ser perseverante ya que el aprendizaje no solo se basa en conocimientos, sino también en valores, hábitos, actitudes, aptitudes y en las formas de convivencia social.

La educación para el trabajo consiste ante todo en una formación educativa, y representa el sustento para el desarrollo de la sociedad. La capacitación, aunque es una educación reservada en y para el trabajo, sus logros inicialmente se deben apreciar en el desarrollo del trabajador y en la eficiencia organizacional que redundara en el bienestar de la sociedad (Salvador, 1999, p. 25)

Llevar a cabo una capacitación laboral en el siglo XXI es un proceso que exige grandes desafíos; trabajar con una generación donde existe una gran gama de tecnología puede tener como consecuencia que exista una gran información pero el exceso de la misma puede repercutir que muchas veces no esté sustentada bajo marcos teóricos y con bases científicas y por lo tanto no se tenga una información verídica y útil. Pero esto puede tener un doble significado, generando que las personas tengan mayores aprendizajes de una forma autodidacta desarrollando capacitaciones laborales desde otros espacios, así como aprendizajes que sean necesarios para su vida; sin embargo cabe destacar que uno de los objetivos de esta investigación es promover la Pedagogía Social para innovar las capacitaciones laborales presenciales, mediante la Pedagogía Social y la Animación Sociocultural, pretendiendo detectar las necesidades de las personas, del grupo en general, identificando objetivos primordiales que busquen las estrategias idóneas para

fomentar la convivencia, la socialización, la participación y la acción en las personas que conforman estos grupos, para así lograr en ellos el óptimo proceso educativo de enseñanza-aprendizaje donde desarrollen por medio de estas estrategias un aprendizaje colaborativo que solo puede experimentarse en colectivo, y estos temas se desarrollan en los siguientes capítulos.

Capítulo II. La animación sociocultural como herramienta de la pedagogía social

En el siguiente capítulo se describe la importancia de la animación sociocultural como herramienta de la pedagogía social; esta investigación puntualiza los antecedentes que la definen así como algunas teorías que diferentes autores la interpretan. De igual manera se realiza un análisis en las áreas de interés de la pedagogía social y las cualidades que hacen enmarcarla dentro del contexto laboral. Así mismo, se hace mención sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje que emergen en este contexto y para finalizar se plantea el papel de las y los pedagogos como animadores socioculturales. Es por ello que esta investigación se aborda desde la pedagogía social siendo una disciplina muy amplia en sus distintos campos de intervención, los ámbitos que en los que se desarrolla suelen aplicarse en diferentes condiciones sociales y culturales de la persona, creando una acción educadora que se identifica a lo largo de toda a vida. Es importante conocer como la historia de la pedagogía social ha ido transformado los grupos sociales y de las personas, esto aporta una toma de consciencia para poder disolver problemáticas educativas que son emergentes en nuestros días.

Algunos autores refieren a la pedagogía social desde la época de la antigua Grecia cuyo nombre no destacó tal cuál sino hasta el siglo XVII; se identifican como precursores de esta disciplina a los sofistas y filósofos como Sócrates, Platón y Aristóteles creando una visión del proceso educativo que buscaba la integridad del ser y del valor humano con base en la educación en la comunidad, y así adquirir el conocimiento por medio de la teoría y la práctica. Abbagnano y Visalberghi, 1964 mencionan la naturaleza de la educación que se desarrolla en los seres humanos asumiendo los dotes natos que tienen para adquirir de forma armoniosa el proceso del aprendizaje, el conocimiento y la enseñanza llamándole *la trinidad pedagógica*. Esto resulta ser parte de unos ideales fundamentales de los sofistas y de la época clásica, describiendo los procesos de enseñanza desde su sensibilidad como ser humano siendo libres de su propio aprendizaje; por ello es que la pedagogía social se identifica con este tipo de educación pues en ella también se toma en cuenta al ser humano desarrollando su aprendizaje desde diferentes objetivos que le serán funcionales en su vida.

Otro autor que forma parte de los antecedentes de la pedagogía social es Comenio, quien expone un nuevo ideal educativo dentro de la historia de la pedagogía en general creando la comunidad escolar tal como ahora lo conocemos; en esta propuesta se retoma el ideal de *la educación para todos*; el cual hace hincapié en la educación para toda la vida afirmando de que entre más conocimientos adquiera una persona esta se ilustrará de sabiduría o como él lo llama el *estudio de la sabiduría*, y este jamás llegará al fin. Lo anterior refleja una de las ideas que la pedagogía social pretende difundir interviniendo en la vida del ser humano no solo en contextos escolares, sino también en otros espacios donde él o ella adquiere procesos de enseñanza aprendizaje, con esto se justifica la importancia de la educación permanente que debe haber en la vida de las personas y de la que Comenio habla en su libro *la didáctica magna*.

Posteriormente con la llamada escuela activa, autores como Pestalozzi y John Dewey retomaron conceptos de la educación social aplicada desde la experiencia y tomando en cuenta a la democracia y a las formas colectivas de generar aprendizaje. Esto se vinculó con factores importantes que hicieron que la pedagogía social fuera utilizada en diferentes contextos. Debido a los conflictos mundiales como la primera y la segunda guerra mundial se generó que las sociedades y sobre todo la educación sufrieran problemáticas graves que dieron paso a nuevas metodologías y modelos de intervención, no solo dentro de las escuelas sino en contextos completamente perjudicados por estas crisis recurriendo a la pedagogía social. De ahí se analiza a esta misma como una disciplina acertada para solucionar distintos problemas educativos por medio de una educación inclusiva y con una gran cobertura. El ámbito de la pedagogía social se enmarca dentro de cualquier contexto educativo, su objetivo como se mencionó, está encaminado a detectar diferentes problemáticas educativas que surgen debido a los cambios políticos, históricos y sociales.

Distintos autores hacen mención sobre la metodología para lograr estos objetivos siendo la praxis uno de sus principales actores; una conjugación entre la teoría y la práctica donde se impulsa el intercambio de aprendizajes basados en teorías contando con la participación de las personas que conforman cierta comunidad o grupo social. Esta metodología interviene en campos de acción como la

educación ocupacional, la educación para adultos mayores, la educación del tiempo libre o la educación para el ocio, la pedagogía hospitalaria, la alfabetización, la educación para el desempleo, la educación para minorías, para la salud, educación para la readaptación social, la educación ambiental, cívica, familiar, artística y la animación sociocultural, dicho en otras palabras “La Pedagogía Social aporta la reflexión y la sistematización de aquellos procesos socioeducativos que facilitan el desarrollo de la socialización y que tienen lugar de forma inespecífica e indiferenciada en cualquier situación educativa y en relación a cualquier sujeto” (Gómez, 2003, p. 235). En este sentido, la animación sociocultural funciona como una herramienta de la pedagogía social aplicada en los diferentes espacios laborales donde la intervención educativa tenga que ser adecuada.

2.1.1 Animación sociocultural: antecedentes.

El origen tal cual como hoy conocemos a la Animación Sociocultural se identifica a partir del siglo XIX y XX caracterizado por diversas transiciones y cambios que modificaron abruptamente el rumbo y la visión del mundo así como de la política, la economía, la ciencia, la educación pero sobre todo de la sociedad. Enmarcar un año exacto del nacimiento de la animación sociocultural resulta casi imposible pues las modificaciones que trajeron consigo las crisis fueron necesarias para que la animación sociocultural surgiera y se volviera parte de las herramientas de la pedagogía social. Durante aquellos años el mundo comenzó a reconocer diferentes necesidades sociales que eran la base para que los grupos sociales y las personas expresaran sus exigencias y que estas fueran escuchadas para darles una solución activa, una de estas transiciones fueron las secuelas que el desarrollo industrial y urbano dejó; con ello la sociedad exigía una nueva identidad social para transformar la realidad que cada día marcaba la desigualdad de las clases sociales a nivel mundial. Otros referentes de los antecedentes de la animación sociocultural tuvieron lugar en los primeros 60 años de siglo XX, estos se originaron en España donde la perspectiva de la niñez, la juventud y la adultez comenzaban a cambiar visualizándose como parte importante a desarrollar para la transformación de la sociedad por medio de una construcción educativa.

Durante estos años se identifican tres etapas que fueron importantes para el desarrollo de la animación sociocultural en ese mismo país; el Krausismo, la creación de la Institución libre de la enseñanza y la etapa Franquista. Respectivamente, el Krausismo se define como una corriente filosófica cuyo pensamiento es el idealismo que conlleva al espíritu y las teorías junto con el materialismo visto desde los hechos y la práctica; dicho ideal surge en el siglo XIX con el filósofo Karl Christian Friedrich Krause, esta ideología es estudiada y llevada a España por el pedagogo Julián Sanz del Río nombrado como el padre del modernismo de dicho país. Durante este siglo y desde hace años atrás, España se encontraba en una dominación por el gobierno y la religión, llamado también el oscurantismo, sin embargo Sanz del Río fue uno de los precursores que introdujo este modelo filosófico cuya influencia es la apertura a la razón, así mismo, se propone una institución libre de enseñanza dejando fuera toda religión y política, cuyo objetivo era subsanar el rezago educativo que el monopolio de la iglesia había dejado. Del mismo modo los medios de comunicación eran controlados para erradicar la libertad de expresión y opinión pública, también eran prohibidos otros idiomas que no fuera el español, así como el uso de algún lenguaje nativo.

El contexto anterior analiza como en este régimen se alcanzó un alto aislamiento y pobreza en la sociedad y el punto de una educación manipulada, las represiones que este gobierno fueron bastante radicales, hasta el punto de crear alianzas con Alemania para enviar a opositores que eran descubiertos a campos de concentración. Posteriormente cuando la ONU logro ser reconocida como una parte de una Institución a nivel mundial, el régimen de Francisco Franco quedó totalmente excluido de esta organización. Durante de la guerra fría España comenzó a realizar sus primeros tratados de embajadores extranjeros favoreciendo poco a poco el desarrollo económico y no fue hasta 1955 cuando este régimen ingresó a la ONU abriendo sus puertas al turismo y la emigración. El final de ésta época surgió con la apertura del comercio y la industria, así como de los diferentes movimientos sociales de la izquierda, las huelgas y las manifestaciones que tomaban fuerza con el tiempo hasta la muerte del militar Francisco Franco en 1977.

Aunque fue una época bastante conservadora, la animación sociocultural tuvo factores positivos que se trabajaron dentro de esta organización, por ejemplo, el

gobierno impulso diferentes movimientos culturales que fortalecieron a grupos sociales, se crearon las *misiones pedagógicas* inspiradas en la institución libre de enseñanza, fomentando la participación por parte de los medios educativos a comunidades rurales, así como el acceso a la cultura, se crearon algunos museos para la convivencia de las personas y el sobresalto del folclor nacional siendo este uno de los movimientos más promovidos, este acercamiento de la danza destacaba pues en su mayoría de las participantes eran jóvenes mujeres que fomentaban la participación de otras mujeres para que se unieran a estos movimientos sociales. Otro movimiento que tomó fuerza fueron los Boy Scouts que promovían además de ideales religiosos, actividades de participación y convivencia. Dentro de esta misma época la extensión universitaria, la cual concebía una educación consciente de los problemas que la sociedad sufría, se obligó a crear espacios para mejorar por medio de la educación a las poblaciones populares. Con dificultad y algunos de manera clandestina, se comenzaron a abrir espacios para impartir diferentes cursos a la clase obrera entre ellos destacan sobre cuestiones filosóficas, economía, política, derecho, conferencias de literatura, cultura, medicina, etc.

Dichos espacios a través de los años se convirtieron en las Universidades Populares las cuales estaban centradas en las clases bajas cuya necesidad era la de generar una nueva cultura y sociedad. El siglo XX se caracteriza también por diferentes luchas sociales como los movimientos de los derechos civiles del hombre, el sufragio de la mujer etc., los cuales fueron cambiando el rumbo de la sociedad creando en jóvenes y adultos nuevos ideales, pensamientos racionales y de justicia que fueron fundamentales para el surgimiento de la democracia. Con ello no solo España comenzó a tener una participación activa por parte de la sociedad en la vida cultural, sino también en otros países como Francia y Alemania en todas sus clases sociales. Estas exigencias fueron apoderándose de los espacios físicos que las personas necesitaban para crear una nueva convivencia y un intercambio cultural, el cual les había sido negado durante mucho tiempo. Estos espacios también comenzaron a establecerse en forma de servicios para las comunidades; como guarderías, dispensarios, casas de cultura, etc. obligando a los gobiernos de diferentes países a encaminarse hacia nuevas administraciones y objetivos específicos de estas necesidades, como la de transformar la realidad por medio de la participación ciudadana.

Esta nueva forma de organización, por medio de la democracia cultural trajo consigo la popularidad de la ciencia, la tecnología, la diversión y mucho tiempo libre, el cual necesitaba canalizarse hacia la creatividad para disminuir el lado negativo del óseo. Para ello, se crearon estrategias como la pedagogía del óseo, la educación permanente y la animación cultural, esta última comenzó a tener más presencia y reconocimiento institucional; como se hace mención en una asamblea de la UNESCO:

El término “animación sociocultural” aparece por primera vez en una reunión organizada por la UNESCO en Modesse (Austria) en el año 1950 haciendo referencia a la actividad en grupo. Posteriormente, Francia fue el país que más se apropió de este concepto e impulsó de manera decidida la figura del animateur. Este último término aparece por primera vez en el decreto de la Dirección de Educación Popular del Ministerio francés de Educación Nacional el 17 de octubre de 1955. (Chacón, 2010, p. 5.).

A partir de ese momento la animación sociocultural impulsó sus prácticas dentro de la sociedad, y en los años 60`s con la aportaciones de los nuevos ideales de la educación de Paulo Freire que describía en sus escritores temas tales como la educación liberadora, la concientización, las praxis liberadoras, la lucha del oprimido y la dominación educativa; hicieron que el rumbo de la educación tomara otra perspectiva social siendo parte el adulto como un ser consciente de la participación ciudadana. A partir de los años 70s, las luchas sociales estaban en aumento dando pie a que en estos mismos años comenzará un movimiento de renovación pedagógica cuyo objetivo tenía un compromiso político con la población, con ello, comienza a cambiar la visión de la escuela y del medio en el que se lleva a cabo experimentando en otros espacios naturales como las Granjas Escuela y los Huertos Escolares. En definitiva, el trabajo que poco a poco se fue haciendo con la educación, tanto en las calles, como en las comunidades, trajeron consigo que la animación sociocultural fuera difundida creándose en 1976 la Subdirección General de Animación Cultural y en 1978 la Dirección General de Desarrollo comunitario. Otro acontecimiento de relevancia para esta disciplina, fue el Primer Congreso de Animación Sociocultural en 1982.

Uno de los objetivos de estas instituciones era el de promover la participación ciudadana dentro de la cultura y la sociedad. Después de esto las universidades populares extendieron sus temáticas y los Centros de Cultura Popular, comenzaron a promover una animación sociocultural desde las necesidades de las comunidades, colaborando con los colectivos de todas las edades. Entre los contenidos temáticos que se desarrollaron fueron el apoyo al empleo, la reinserción y la rehabilitación social; creando acciones preventivas tales como educación sexual, las artesanías, la fotografía, la cocina, algunas conferencias con temas de cultura, programas ecológicos, adquisición de viviendas, actividades artísticas, recreativas y culturales. La relación entre la educación popular y la animación sociocultural cada vez se volvía más estrecha, centrándose en sectores como la educación para el ocio, el tiempo libre y la educación para adultos. Así mismo, se comienzan a crear algunos de los Centros de Formación de Animación Sociocultural (CEFASC), los cuales son promovidos por la Iglesia Católica en más del 42 %, el 32 % por las Asociaciones Culturales y el 27% por los Organismos Públicos” (Chacón, 2010, p. 6.).

La descripción del perfil de los estudiantes que egresaban de estos centros era como monitores de tiempo libre, coordinadores de tiempo Libre, animadores juveniles, educadores de calle y Animadores Socioculturales. Con el paso del tiempo estos perfiles se fueron modificando y en la actualidad se les conocen como educadores sociales y la Pedagogos sociales. Mientras tanto en Europa, otro de los países que colaboraron con la Animación Sociocultural fue Francia; el cual fue reconocido por diferentes movimientos como el de 1972 donde se institucionaliza a la animación sociocultural como un instrumento de servicio de la democracia cultural, del cambio y de la transformación social. En dicho país la libertad a la práctica de la animación sociocultural era más abierta, practicándose hacia el tiempo libre, esto genero tanta demanda que se tuvieron que crear las primeras escuelas de la animación sociocultural, Chacón, M. (2010), lo expresa como la evolución francesa de 1964; dirigido a los centros vacacionales y preparando animadores voluntarios o profesionales de otras disciplinas que se quisieran unir a esta herramienta.

Otros sucesos importantes que se realizaron en Europa y que lograron reafirmar la formación académica de la animación sociocultural fue el Coloquio de Arc-et-Senans en 1927, así como la Primer Conferencia de ministros Europeos de

cultura, celebrada en Oslo Noruega en el año 1976, también la conferencia de Atenas de 1978 y la de Berlín con la IV conferencia de ministros europeos responsables de Cultura. Cada conferencia mencionada, logro posicionar a la animación sociocultural como un campo educativo más definido y apoyado por los gobiernos; tanto económicamente como con programas específicos, espacios y sobre todo con la formación de estudiantes otorgándoles una profesionalización como Técnicos en actividades socioculturales y después diplomados en la educación social. En cambio, en lo que respecta a la animación sociocultural en América Latina; ésta se plantea de manera distinta a la que se trabajaba en aquel entonces en Europa, sin embargo, la praxis utilizada era muy similar. Es por ello que los antecedentes de la animación sociocultural en este continente proponen otras concepciones tales como: la promoción cultural, el desarrollo comunitario y en la mayoría de los casos la Educación Popular.

Respectivamente, la Promoción Cultural promueve la reflexión de las personas hacia los valores, la identidad y necesidades que los sujetos deben ejercer en la participación de la vida y de la comunidad, por lo que se considera que, “Es un proceso que permite analizar, elevar y hacer nuestros los valores culturales a través del proceso de entendimiento para que se pueda participar en ellos de forma consiente y activa” (Fernández citado por Ballesteros, 2018, p.370). Por otro lado, el Desarrollo Comunitario se enfoca también en la participación de los ciudadanos, específicamente en la cultura, sin embargo, ésta visualiza a los actores sociales como personas activas dentro praxis sociocultural para un desarrollo integral, fomentando la iniciativa y la formación de las personas en la vida política de la comunidad, no solo como un derecho sino como un compromiso social en la dinámica cultural, adueñándose de los espacios para que estos trasciendan. Junto con la animación sociocultural, estos fomentan la auto-organización y la participación, pues esta se enfatiza en la demanda del público y en la transformación social, la participación cultural y las experiencias (Caride 2005).

Para comprender la Animación Sociocultural y su desarrollo, es necesario vislumbrar la historia de la Educación popular comenzando sus inicios desde el primer congreso en Argentina en el año de 1909, conformada por socialistas, intelectuales, anarquistas, espiritistas y educadores progresistas; los cuales se

encargaban de una nueva visión de la educación para las clases trabajadoras. En 1931 se consolida la educación Popular con el objetivo de construir ciudadanos democráticos y escuelas con nuevas ideas pedagógicas. Mientras tanto, en el contexto mexicano durante 1910 se describe a la educación como escasa y sin bases pedagógicas, no fue hasta la Constitución de 1917 que comenzó a cambiar este concepto refiriendo la mayoría de las bases educativas en el artículo tercero constitucional. En 1921 la ciudad de México es modernizada por el gobierno, incrementando la educación popular y rural refiriéndose a ella como una herramienta de transformación en la construcción de una escuela nacionalista con el fin de una nueva identidad mexicana. Dentro de esta modernidad los idealistas progresistas se hacen presente; siendo uno de ellos José Vasconcelos y su creación de las Universidades Populares, el Proyecto de Educación Nacionalista y la creación de la SEP.

Durante este siglo algunos educadores europeos contemplan América Latina como una buena opción para implementar sus ideales pedagógicos, tal es el caso de John Dewey, William Kilpatrick y Ovide Decroly entre otros; los cuales se caracterizan por ser pioneros de la escuela nueva centrada en el sujeto popular, en la democracia y sobre todo en la experiencia educativa, características que se asemejan a la animación sociocultural. Como consecuencia, la educación popular adquiere un camino de crecimiento y a partir de 1930 y hasta 1960 en el continente Americano surgen algunas reformas educativas por parte de los gobiernos, sin embargo, también sobresale una crisis populista que da paso a proyectos desarrollistas en la cual la educación popular se ve afectada. Durante estas épocas, las posturas políticas se mantuvieron inestables creando enfrentamientos de ideales, de manifestaciones y fuertes críticas hacia los gobiernos latinos de derecha así como golpes de estado en Brasil (1964), en Chile (1973), la revolución cubana (1961), el exilio de Brasil de Paulo Freire (1964), el movimiento estudiantil y la matanza de Tlatelolco (1968), entre otros movimientos sociales que fueron detonantes para cambiar la visión de la educación popular. A finales de los 60`s y principios de los 70`s se desarrolla en América Latina una visión educativa socializadora y liberadora, siendo uno de los precursores en esta concepción Paulo Freire.

El contexto que dejaron estas crisis en América Latina, no fue tan negativo pues tanto en México, Colombia, Argentina y Brasil se comenzó a tener un gran avance en lo que respecta a la cultura, a la información y en la difusión de nuevas alternativas culturales para la ciudad; con esto la sociedad comienza a organizarse creando un aumento en las organizaciones civiles en México esto se ve consolidado después del terremoto de 1985. En los años 70s, la sociedad iniciaba un nuevo concepto de la cultura popular y por ende nuevas maneras de involucrarse en la política, creando un hito en los movimientos sociales. Posteriormente en la década de los 80s los grupos sociales buscaban una nueva de identidad y significado, no solo personal sino de manera colectiva, donde se tomara en cuenta tanto a las mujeres como a los pueblos indígenas para hacerles partícipes de la democracia y la educación. Con ello la educación popular da otro giro enfocándose en las nuevas necesidades de las generaciones, con el trabajo de los años anteriores en la década de los 90s la Educación Popular hace un replanteamiento en cuanto a la inclusión de las personas, promoviendo una educación para el cambio ampliando los sectores de la población y teniendo como uno de sus objetivos la construcción de un sujeto político.

Su objetivo es la búsqueda para fortalecer el compromiso en los procesos de enseñanza-aprendizaje y de participación social. Sin embargo, este compromiso también va dirigido a los gobiernos latinos, fomentando la responsabilidad política que les concierne para generar la construcción de una nueva sociedad, tomando en cuenta el presente y el futuro de la educación popular y quienes la conforman. De acuerdo con Visotsky, la educación debe estar centrada en realidad de las personas para generar aprendizajes significativos, estas enseñanzas deben contar con estrategias pedagógicas que se apliquen a casos reales para que este simbolismo educativo pueda transformar su realidad “Generar debates, discusiones, investigaciones, que permitan visibilizar la realidad, la historia, el contexto más global y poder dar lugar a explicaciones, contrastaciones, confrontaciones de visiones y polémicas y sobre todo intervenir críticamente en esta realidad a partir del conocimiento generado (Hasrun y Anaïd, 2012). La animación sociocultural y la educación popular a pesar de su gran similitud tienen diversas diferencias; como se ha dicho el concepto de la animación sociocultural en Europa hace un mayor énfasis en aspectos socioeducativos, ideológicos y culturales de manera democrática, y por otro lado, la educación popular nace de algunas acciones de la UNESCO para la

organización del pueblo dando fortalecimiento a estos movimientos para el proceso de la participación popular, rompiendo los esquemas educativos para el interés popular.

En cambio, la historia de la animación sociocultural América Latina refiere desde los años 20s en EUA donde la urbanización y la industrialización traía consigo una gran emigración Europea, teniendo como consecuencia diferentes conflictos culturales, dándoles solución con los llamados *Programas de organización de la comunidad*; dichos programas estaban conformados por consejos de convivencia social para diferentes grupos, movimientos e instituciones sociales. Estos programas llegaron a América Latina en la época de los años 50s, sin embargo, no fueron relevantes como lo hizo la Educación Popular. Durante esta época la ONU desarrolló diferentes programas comunitarios con el objetivo de educar a las personas adultas, promover la creación de cooperativas industriales y rurales, pero no fue hasta los años 60s donde se reforzó la praxis de la animación sociocultural vista como un conjunto de acciones educativas para transformar los procesos de enseñanza aprendizaje. A partir de la década de los 90s y de la apertura de la globalización, la cual fue un factor muy importante para que la animación sociocultural rompiera las barreras de las fronteras propiciando su expansión con otros países latinos; tal es el caso de Argentina, Colombia, Perú, Brasil y México, dichos países han llevado a la praxis el concepto de la Animación Sociocultural y no como Educación Popular.

Con ello en la actualidad la animación sociocultural a creador vínculos y nuevas instituciones para compartir los conocimientos de esta disciplina; tal es el caso de la Red Iberoamericana de Animación Sociocultural (RIA). Dicha red, promueve la unión de personas con el interés de la animación sociocultural, también la conforman diferentes instituciones públicas con el objetivo de dar solución a diferentes problemas sociales, así como aportar, según sea el contexto, diferentes estrategias que la ASC pueda crear para adecuar las prácticas de acción socioeducativas, compartiendo experiencias interculturales que puedan transmitir aprendizajes y conocimientos en su intervención. Dentro de esta red las actividades colaborativas tienen un gran valor, pues la participación de cada uno de los integrantes es básica para poder desarrollar la praxis de la ASC; estas acciones de

participación social, convivencia intercultural y de formación, están respaldadas con la profesionalización de cada integrante, desarrollando en él o ella diferentes habilidades y competencias para la mejora de la sociedad latinoamericana. Esta se describe de la siguiente manera; “Plataforma organizada y representativa que visibilice, ponga en valor y trabaje por el reconocimiento social, académico y profesional de todos los agentes e instituciones socioculturales intentando dar respuesta a sus intereses y necesidades de promoción, desarrollo y formación” Red Iberoamericana de Animación Sociocultural [2 de septiembre de 2018].

2.1.1 Definición, conceptos, funciones y objetivos de la ASC

Como se ha mencionado, las definiciones y los conceptos de la animación sociocultural pueden ser variados, es por ello que dentro de este trabajo de investigación se pretenden exponer diferentes acepciones de la ASC, concluyendo con mi reflexión. Retomando su concepto etimológico, este término procede de una doble raíz latina con trasfondo griego: ANIMA, vida, sentido, aliento; ANIMUS, motivación, movimiento, dinamismo” (Moliner, 1973 y Ventosa, 1988, citados por De Miguel, 2008). Desde esta definición se interpreta a la animación desde el punto de dar vida a los sujetos, de motivarlos a la acción, al dinamismo, a la búsqueda por su participación activa en la comunidad y sociedad, En cambio la UNESCO la define como “El conjunto de prácticas sociales que tienen como finalidad estimular la iniciativa a la participación de las comunidades en el proceso de su propio desarrollo y en la dinámica global de la vida sociopolítica en la que se está integrada” (citado por Colectivo por una Educación Intercultural, 2010, p.6). Con respecto a la ASC como concepto esta se describe desde la acción participativa de los sujetos por medio de las actividades socioculturales sin perder su esencia como seres humanos, motivándolos a la interacción y por lo tanto, a promover un aprendizaje colaborativo. Según Quintana; “La animación Sociocultural está destinada a realizar una tarea profundamente *humana*, puesto que ha de preservar en la vida de las personas su seguridad íntima, su ámbito personal, su sentimiento comunitario y su vivencia afectiva” (citado por De Miguel, 2008, p.135.).

El siguiente autor concibe a la ASC desde el punto de vista de la intervención, visualizándola como una metodología con diversas técnicas que van dirigidas a

grupos, a la comunidad, a los colectivos y movimientos sociales con el propósito de transformar la sociedad de una forma interpersonal pero al mismo tiempo liberadora, utiliza a la ASC como un cambio dinamizador para la expresión y la creación de una cultura alterna. Dicho en las palabras del autor “Se afirma que la Animación Sociocultural es, ante todo, un proyecto de intervención para motivar y estimular a un colectivo y que este sea capaz de iniciar sus propios desarrollos socioculturales” (Escarbajal, 1992, p. 90). A la animación sociocultural también la han referido como una práctica educativa, la cual engloba a la acción cultural y la intervención educativa desde un proceso de aprendizaje para la transformación de las necesidades, teniendo en cuenta el objetivo de la intervención y detectando problemas sociales y educativos que la ASC pudiera encontrar en cualquier contexto para dar una respuesta al déficit educativo.

El autor también lo llama como un *Fenómeno Multidimensional*, al que refiere que todo proceso educativo así como las necesidades que surjan en la persona tanto positiva como negativa, podrían afectar o motivar más allá que un área personal. Él lo menciona de la siguiente manera: “La animación sociocultural construye una práctica educativa global. Con esto queremos indicar que afecta a todas las facetas de la persona y del grupo social, es decir, que incide sobre todo aquello, ideológico, económico, político, social, relacional, cultural, etc.” (Ucar, 1994, p. 164). El autor también plantea la teoría de la animación sociocultural como una tecnología social, describiendo a dicha postura como una disciplina para la resolución de un problema social; buscando desde el deseo y la motivación querer mejorarlas por medio de actividades sociales, acciones organizadas y prácticas sociales. En este caso, la animación sociocultural como tecnología social solo puede aplicarse si ésta basa su procedimiento desde un análisis racional y objetivo de diversas ciencias que pueden ser transversales a dicho problema, ya que esto permite mejores aportes científicos para ofrecer una mejor eficacia y eficiencia a las estrategias que se le darán a la comunidad.

También se conforma del diseño de un programa perfectamente elaborado o como lo llama el autor (producto), que cuente con los pasos metodológicos que un proceso tecnológico requiere, dicho diseño debe promover la capacidad de las personas para conocer por medio de la experiencia, de sus recursos y de sus

procesos de aprendizaje la resolución de problemas para una mejor calidad de vida, de acuerdo con el autor Ucar Martínez (1994), quien menciona cómo es que los conocimientos científicos son necesarios para las ciencias sociales creando transformaciones en los procesos sociales, esto además de darle una base científica a la enseñanza y aprendizaje, genera que se relacionen y se amplíen conceptos como la tecnología social dentro de la educación. Dicho en palabras de Ucar: “En tanto existe una intencionalidad concreta por parte del interventor (se interviene para mejorar la realidad), el producto elaborado (programa de intervención) tiene algún valor o disvalor social y se encarna, por tanto, en unas determinadas opciones ideológico -políticas, podemos hablar de tecnología social”

En cuanto a la animación sociocultural como técnica, se puede deducir que esta se conceptualiza como parte de una promoción para el desarrollo de las actividades comunitarias y sociales, esta definición busca motivar a los pueblos a la participación y a la adquisición de diferentes espacios por medio de propuestas innovadoras para la resolución de problemas de los contextos. Como se menciona en el texto Colectivo por una Educación Intercultural (2010) esta técnica posibilita que los y las integrantes que conforman una comunidad sean parte no sólo de las necesidades, sino también que se involucren en las actividades y estrategias que se planeen. En cambio existe otro concepto que describe a la animación sociocultural desde una perspectiva didáctica, siendo parte de un conjunto de disciplinas que dan paso a un conocimiento didáctico contemplando a la didáctica como una disciplina dentro de los procesos de enseñanza- aprendizaje, además de intervenir, este planteamiento se define de carácter ambiguo dado a su evolución histórica y práctica. Calvo Sastre (2001), infiere que el aporte teórico que esta disciplina conlleva para transformar desde la praxis conocimientos que satisfagan las necesidades de cierta comunidad en espacios diversos para que los participantes puedan aplicarlo en su realidad, siendo este un marco referencial científico para la animación sociocultural.

Por otra parte, la animación sociocultural también está ubicada como un método participativo y de empoderamiento para las comunidades, vista desde la acción y la voluntad como parte del proceso participativo, también el autor refiere esta metodología no impuesta ya que lo que busca este tipo de animación es favorecer el

liderazgo de los y las participantes que conforman el grupo social, empleando las palabras del autor “Lo entendemos como una acción deseada, fruto también de la voluntad de los que toman parte del proceso. Tiene que utilizar, pues, métodos no impositivos y de participación que permitan y favorezcan el protagonismo y el empoderamiento de la comunidad Soler Masó (2012). Este concepto prioriza la autonomía de la comunidad, de los colectivos y de las entidades capaces de promover la iniciativa de liderazgo en su propio desarrollo comunitario. Se tiene por objetivo guiar y transmitir conocimientos y habilidades a los sectores diferentes sectores, promoviendo la autogestión y en la organización social y cultural.

Por lo que se refiere a las funciones de la animación sociocultural, esta engloba un conjunto muy amplio para lograr los objetivos de la misma; algunas funciones que desarrolla es diagnosticar las necesidades que surgen a partir de las crisis sociales, económicas, políticas, educativas, territoriales, de violencia y de género. La animación sociocultural debe tener en cuenta la recuperación de valores tales como el respeto, la justicia, la tolerancia, la comunicación y la equidad. Con ello, la búsqueda de conocimientos, vivencias y experiencias que formaran parte de un proceso compartido se verán reflejadas dentro de la enseñanza-aprendizaje, así mismo, se fomenta una cultura de convivencia impulsando a las y los participantes a generar iniciativas de organización y autogestión de medios, espacios y recursos. Dentro de las funciones también está la de orientar a la comunidad, pueblo, grupo, o sociedad para promocionar el desarrollo integral; planificando programas, estrategias, proyectos, técnicas, políticas, planes y metodologías que brinden la participación voluntaria de los grupos y que mediante este proceso los integrantes se involucren cada vez más en los ámbitos sociales, culturales, políticos y económicos de su comunidad, reapropiándose de espacios para la recreación.

Otra de sus funciones es la de contribuir a la identidad cultural, permitiendo la expresión y continuidad de costumbres y tradiciones que fomenten la armonía entre los grupos sociales. Armonizar en el sentido de lo subjetivo y lo tecnológico creando un balance entre la comunicación, las tecnologías y la educación, lo anterior podrá favorecer el diseño de climas sociales adecuados a cada situación educativa. (Merino, 1997) Por ende, la animación sociocultural funciona de manera constante no solo en la planeación, sino también en la evaluación y administración de dicha

programación, tomado en cuenta la formación permanente y la educación colectiva. Es por ello que la actuación de la animación sociocultural como mencionan López y León; debe nacer como una iniciativa propia de las personas, animándolos y motivándolos para que el grupo social con el que se esté trabajando encuentre sus propias respuestas a las necesidades que cada grupo o comunidad tiene y así adentrarlos en un proceso de descubrimiento de sus propias prácticas sociales. Esta forma de trabajar con los grupos, se refleja en las formas de comunicación y organización para que los involucrados puedan generar autonomía y estrategias que lo hagan ser personas liberadoras de su propio aprendizaje, dando soluciones a las problemáticas que haya, creando nuevas formas de convivencia y socialización.

Por otro lado, Ander – Egg hace mención de la animación sociocultural como una función que esta tiene con la sociedad actual, proponiendo lo siguiente: “La animación sociocultural tiene función en la sociedad actual expresada en la instrumentación de acciones sistemáticas capaces de generar actividades y condiciones favorables para la dinamización colectiva y la creatividad social, la creación de espacios de encuentro y la relación y el desarrollo de la comprensión crítica de las diferentes formas de dominación cultural (Ander Egg citado por Cruz, 2010, p. 5).

Esto lleva a reflexionar sobre las nuevas funciones de la animación sociocultural que son emergentes para estos tiempos; tales como desarrollar la concientización y el sentido crítico de los participantes, la innovación en las estrategias de trabajo con las personas, la intervención sociocultural, el pluralismo cultural, la cooperación grupal y personal, la función de la recreación, la regulación social y la adaptación; todas ellas son impartidas por el animador sociocultural el cual se percibe como como mediador para desarrollar estas funciones. Como dice el autor: “Es desde la comunidad social, como se puede llevar a cabo acciones e intervenciones que asuman realmente las condiciones de vida y de trabajo (y no trabajo) de la población y sus necesidades” (Marchioni, 1989, citado por De Miguel, 2008, p. 94).

El siguiente aspecto trata sobre los objetivos de la animación sociocultural, en el cual es importante hacer mención como se concibe este término, Ander Egg sugiere que “el objetivo de la animación sociocultural es: concientizar, organizar y movilizar al pueblo para transformarlo en agente activo, de su propia promoción y,

para hacerlo consiente de su rol histórico” (Ander Egg citado por Cruz. 2010. p. 5). En este sentido, uno de los objetivos refiere a proponer diferentes alternativas hacia las comunidades o grupos sociales para la transformación de su realidad, también busca propiciar la reflexión y toma de consciencia en las acciones a corto y mediano plazo, para hacer notar el impacto que la animación sociocultural pueden generar tanto en la comunidad como a nivel mundial. Al mismo tiempo, plantea la recuperación de la historia, de su contexto, de los antepasados del ser humano, de las tradiciones y costumbres; suscitando nuevos productos culturales que se basen en la memoria colectiva valorando aciertos y desaciertos que determinen mejores tomas de decisiones.

Por otro lado, la animación sociocultural también facilita la construcción de una comunicación asertiva propiciando relaciones de respeto, equidad, aceptación e inclusión; trabajando en la erradicación de la discriminación, el racismo y la violencia. Además esta fomenta la calidad de vida como uno de los principales objetivos, permitiendo que las personas desde la participación activa expresen sus necesidades y la forma en que les gustaría remplazarlas positivamente, animando y brindando motivación a las personas que conformen estos grupos. Otro objetivo es recuperar espacios e identidades que agreguen un valor adicional a cada comunidad o grupo social con que se esté trabajando considerando sus competencias, habilidades, actitudes, aptitudes y capacidades que faciliten su transformación. Según el texto Colectivo por una Educación Intercultural (2010), existen 3 impactos que la animación sociocultural concibe, uno de ellos es dentro de la dimensión personal pues cada persona que está inmersa en estos procesos es generadora de aprendizajes, emociones, sentimientos y actitudes que se unen para crear conocimiento significativos dentro de estos métodos. La segunda dimensión es la social, en la cual se va transformando la persona y por lo tanto su vínculo primario el cual es la familia, de allí parte a una evolución de un nivel más amplio como lo es en el contexto en el que se desarrolla hasta llegar a una sociedad civil con una adquisición de acciones consencientes y reflexiones críticas. Y la tercera dimensión es la cultural en la cual se resignifican y reconstruyen las identidades culturales.

Otro autor que menciona la forma de como la animación sociocultural desarrolla su objetivo es Soler (2012), los objetivos según el autor deben tener en

cuenta la intención de la propuesta con el fin de establecer compromisos dentro del mismo; se parte desde un diagnóstico inicial para concretar los objetivos, basándose en pronósticos, antecedentes e hipótesis que conforman el contexto de la comunidad. El autor hace mención de diferentes características que respaldan los propósitos de la animación sociocultural ; entre algunos de ellos se encuentra la coherencia de los objetivos con los proyectos a realizar pues deben ser compatibles entre ellos para que al mismo tiempo sean lo más claro posible de entender, abriendo caminos de oportunidades y cambios, sin embargo, estos cambios tienen que ser lo más apegado a la realidad, descartando la utopía u objetivos que no se puedan cumplir, ya sea por los recursos o por la integridad de las personas. Además de ser consensuados y aceptados por los participantes los objetivos planteados deben ser también evaluables. Dicho en palabras del autor: “Los objetivos son los propósitos que nos planteamos alcanzar a través de la intervención que diseñamos. Si trabajamos a partir de un diagnóstico preciso y tenemos claro el escenario al cual queremos llegar (pronóstico), los objetivos serán los ejes, las líneas o los propósitos que tenemos que alcanzar para lograrlo Soler Masó (2012).

En conclusión, considero que la animación sociocultural se define como un concepto amplio e integral donde sus características principales son la convivencia, la participación y la acción; estos 3 puntos son básicos para poder adecuar estrategias de la animación sociocultural. Dentro de su concepto como una práctica que promueve los valores y objetivos en el cuales considero que son parte de habilidades que el ser humano trae consigo desde el nacimiento y que habilidades se deben estimular para que las personas se apropien de ellas de una manera positiva y encamina hacia objetivos que sean benéficos en diferentes ámbitos de su vida. La animación sociocultural tiene además, la característica de desenvolverse en cualquier proceso de aprendizaje siendo permeable ante cualquier circunstancia. Así mismo es una herramienta capaz de otorgar a las personas y grupos sociales la autonomía que la sociedad ha perdido en su construcción social, así como la libertad creadora para disolver problemas complejos que existen en las crisis actuales.

Todas las características que describen a la animación sociocultural forman parte del ser humano, que distintas circunstancias se han encargado de reprimir; desde mi punto de vista el objetivo de la animación sociocultural es similar al de los 4

pilares de la educación agregando un quinto pilar: enseñar a enseñar, enseñar que por medio de la organización y la autogestión se mejora la calidad de vida, enseñar que en conjunto aprendemos mejor, enseñar que la participación es necesaria para alzar nuestra voz, enseñar que la indiferencia nos ausenta de la realidad en la que vivimos, enseñar que por medio de la comunicación asertiva y de la práctica social se puede desarrollar una consciencia colectiva que se apoye mutuamente, enseñar que la resolución de la mayoría de los problemas se pueden atender con las estrategias correctas, como lo es la animación sociocultural.

2.2 La pedagogía social y su injerencia en el contexto laboral

Como se ha mencionado, la pedagogía social tiene una gran presencia en diferentes campos pues en ella se incluyen metodologías y estrategias que impulsan el logro de objetivos, propósitos y metas no solo dentro de la educación formal. Caride y Caballo (2015), mencionan cómo es que en el transcurso de los años de la pedagogía social esta se ha inmiscuido por necesidad en nuevos procesos de enseñanza- aprendizaje, observándose como una disciplina académica que se ha integrado curricularmente a los planes de estudio creando una trayectoria formativa e institucional en diferentes procesos de formación. Por lo tanto, esta disciplina se hace necesaria en otros contextos donde existen procesos de la enseñanza- aprendizaje; tal es el caso de pedagogía dentro del contexto laboral. En muchos casos darle más importancia a la producción masiva de las áreas labores ha distorsionado los objetivos de formación dentro del ambiente laboral, tal es el caso del Fordismo y el Taylorismo cuyos modelos de producción laboral dieron un gran impulso económico, sin embargo y como consecuencia de ello los trabajadores adquirieron un rol de producción intensiva donde no se tomaran en cuenta sus necesidades. A pesar de los diferentes logros que las organizaciones laborales han obtenido, aún falta por trabajar los ámbitos educativos de las personas desde su rol como empleados, obreros, servidores públicos, trabajadores y emprendedores.

En la actualidad todavía se hace notar la falta de nuevas reformas y leyes que visualicen al trabajador o trabajadora de una manera más humana, tomando en cuenta sus necesidades para el óptimo desarrollo en su área laboral. La falta de motivación e incentivos y de programas de actualización en diferentes áreas exige

la mejora de nuevos escenarios laborales tanto de productividad como de desarrollo humano. Cada día crece la necesidad de actualización en conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes que sean implementados en el personal que labora dentro de las empresas e instituciones no sólo para elevar una mejora productiva, sino también, para desarrollar en las personas mejores resultados en su área y en su vida personal. Hacer sentir al personal parte de una organización o de un grupo en específico, es vital para el desarrollo holístico del campo laboral en que se desenvuelve una persona, dicho en otras palabras “Actualmente estamos frente a un momento en el cual, al parecer, las prácticas y modelos de trabajo cambiaron muy rápidamente por razón de los avances tecnológicos” (Rentería citado por Moreno, Torres. 2018. P.63).

Las empresas e instituciones del siglo XXI conllevan una gran responsabilidad al lograr desarrollar mejores condiciones de trabajo, uno de los objetivos para el desarrollo de las personas dentro del campo laboral es que se promueva la autonomía partiendo desde su gestión organizacional, implementando planes de formación a las y los trabajadores; creando centros de enseñanza dentro de las empresas o instituciones para la educación permanente, en este sentido la gestión que se propone es crear programas de innovación y actualización que son necesarios para la satisfacción personal y profesional, logrando un impacto no sólo en el personal, sino también generando un crecimiento del capital y productividad. Debido a esto, se justifica a la disciplina de la pedagogía social la cual aporta sus conocimientos y funciones en esta área para el desarrollo de contenidos de formación que se sustenten en marcos teóricos y prácticos, gestionando los diferentes recursos y tecnologías que se adecuen a los planes y programas para facilitar la identificación de las áreas de oportunidad y así promover la participación activa y colectiva dentro del campo laboral, tanto de trabajadores y trabajadoras, como de administrativos y directivos. Algunos autores como Castillejo, Sarramona y Vázquez (1968) plantean la transformación que la formación laboral ha sufrido, siendo esta cada vez es más compleja dentro del contexto laboral debido a las tecnologías de producción así como nuevos modelos organizativos que exigen formaciones cualitativas y cuantitativas de un mayor nivel.

Para solucionar este tipo de complejidades es necesario hacer partícipe a las y los trabajadores en procesos de enseñanza que se generen dentro del campo laboral, el cual es un trabajo en el que la pedagogía social puede intervenir perfectamente haciendo notar las problemáticas actuales de las áreas labores, un ejemplo de estas son las nuevas formas de contratación de las empresas e instituciones, el incremento de horas laborales, la falta de prestaciones por parte de la ley para las nuevas generaciones, las irregularidades laborales, las crisis en el ámbito laboral, el crecimiento de la población laboral, los nuevos campos de trabajo, los riesgos de trabajo y los cambios organizacionales que generan nuevas vías de auto empleo como el outsourcing, FreeLancer, y el emprendimiento. Estas últimas forman parte de una nueva identidad laboral donde la pedagogía social siendo una disciplina flexible y enriquecedora de aprendizajes permite el diseño de planes intencionados a diferentes contextos de interculturalidad laboral como los casos anteriores Castillejo (1968), refiere al trabajo como objeto de actuación pedagógica siendo esta una actividad productiva de índole manual o intelectual, libre, dependiente o independiente que exige habitualmente una relación personal y con medios materiales, esto sugiere que la persona se le vea desde todos los ámbitos que la conforman ya que esta se desarrollara no solo como una dimensión de aprendiza sino también como persona dentro de su vida laboral.

Desde la pedagogía social, es necesario entender las nuevas construcciones laborales que han surgido para intervenir de manera adecuada en los procesos de aprendizaje que se llevan a cabo dentro de este contexto. Esta disciplina es pertinente para el desarrollo de un actualización educativa dentro de los campos labores, por ejemplo en las capacitaciones laborales; el objetivo es crear dentro de estas modalidades un diseño de planificación innovadora donde se adquieran nuevas identidades laborales que sean adaptables a las trasformaciones políticas, económicas y sociales logrando que las y los trabajadores formen parte de una educación permanente para jóvenes y adultos a través de nuevas políticas donde la pedagogía social pueda, desde la praxis, aplicar sus objetivos. Rentería citado por Moreno habla sobre la identidad laboral, haciendo una similitud a la plasticidad cerebral, la cual se desarrolla para generar aprendizajes a lo largo de toda la vida, en cambio la denotación de la plasticidad dentro de la identidad laboral es referida a

como se adapta a las continuas transformaciones del mundo del trabajo, creando una evolución donde sus características están en constante cambio tal es el caso de los roles, las funciones y las posiciones que se desempeñan en el trabajo.

2.2. Cualidades de la animación sociocultural como herramienta de la pedagogía social

Se considera importante mencionar de manera específica las peculiaridades que la animación sociocultural lleva a cabo y por qué se enmarca como una de las herramientas del campo de la Pedagogía Social. Es relevante también hacer notar el vínculo que las dos disciplinas tienen en común y cómo es que en su conjunto, estas logran transformar la realidad de una manera integral, entrelazar estas áreas tiene como propósito innovar las estrategias de aprendizaje para crear programas que favorezcan no solo el desarrollo de la comunidad, sino también su compromiso social y cultural. Las dimensiones en que la animación sociocultural se enfoca, están argumentadas por la pedagogía Social la cual comprende cualquier ámbito donde haya un proceso de enseñanza-aprendizaje; por mencionar algunas dimensiones como el área educativa, la cultural y la social, en correspondencia con este orden la primera está encargada de las relaciones pedagógicas, así como la teoría y prácticas que describen a la acción educativa por medio de diferentes metodologías, dinámicas, estrategias y técnicas. La segunda se refiere a la cultura desde el conjunto de valores, saberes, ideas y costumbres que definen a una persona o colectividad, en la cual, se promueve la creación de planes y programas para resaltar sus espacios, impulsando la sustentabilidad, el respeto, el crecimiento y la mejora de su comunidad conscientes de la toma de decisiones. Y finalmente la dimensión social, esta toma en cuenta a los colectivos para hacer de ellos una estrategia que motive a la iniciativa por medio de la dinamización de grupos, logrando aprendizajes a lo largo de toda la vida.

Morata (2009), relaciona a la animación sociocultural como una metodología y al mismo tiempo como una tarea que debe ser aplicada como intervención educativa en el ámbito sociocultural, pero también como un proceso tecnológico cuyo objetivo es el de resolver con eficacia situaciones de la vida cotidiana para obtener

una mejor calidad de vida. Es por ello que la animación sociocultural es una estrategia de la pedagogía social, la cual debe estar incluida en su marco referencial creando una base que la sustenta disciplinalmente. Por lo anterior, se reflexiona acerca de la relación tan estrecha de la pedagogía social y la animación sociocultural resaltando algunas cualidades que definen aún mejor esta correspondencia de saberes. Dentro de la animación sociocultural así como su diversidad de conceptos, también tiene una gran variedad a la hora de su aplicación detonando sus cualidades como herramienta de la pedagogía social, por ejemplo su flexibilidad de intervención, la cual permite adecuarse y amoldarse dependiendo del objetivo o meta que se pretenda lograr ya sea como metodología, como intervención, como estrategia, como acción o como un conjunto de posibilidades para ser desarrollados en los diferentes ámbitos.

Los grandes cambios y adaptaciones que la animación sociocultural ha tenido a lo largo de los años, han hecho que sea una herramienta evolutiva en donde los procesos de enseñanza-aprendizaje puedan emplearse de una manera participativa, activa y autónoma. Analizando la historia de la animación sociocultural se puede inferir que las diferentes facetas por las que ésta ha transitado, siendo sus variables factores geográficos, sociales, económicos, políticos y culturales, aporta herramientas liberadoras a los diferentes grupos sociales donde ha sido aplicada, dicho de otra manera, la animación sociocultural se ha encargado de otorgar una reflexión constante en la toma de consciencia ante la mejora de la realidad en la que se vive, promoviendo por medio de la empatía y la automotivación el liderazgo, la colaboración y el compromiso social, grupal e individual, pero al mismo tiempo en grupos vulnerables que han sido afectados por la globalización y por los hitos que enmarcan nuevas formas de aprender y de enseñar. Esto ha permitido que la animación sociocultural sea una posibilidad importante dentro del contexto educativo, social y cultural para favorecer nuevas formas de intervención. Dicho en palabras del autor:

La ASC, se convierte así en una herramienta de trabajo comunitario que actúa en, con, por, y para el desarrollo sociocultural y educativo de los grupos y las comunidades y que se caracteriza por utilizar una metodología de intervención que es, a un tiempo, participada, flexible, creativa, sostenible, desenfadada y eficaz UCAR, X. (2012).

En definitiva, queda claro que la animación sociocultural es un proceso educativo y social como lo es la pedagogía social pues de ahí su vínculo, la forma en la que la animación sociocultural pueda ser transversal con otras disciplinas genera que esta herramienta no sea solo práctica sino también teórica en la cual las y los profesionales que la llevan a cabo desarrollan sus habilidades y conocimientos para hacer de ella una praxis, como lo es en la pedagogía social. Otra de las cualidades que tiene la animación sociocultural, es su forma de adaptación en los diferentes contextos, a pesar de que varios autores la han clasificado dentro de la educación no formal esta herramienta también se incluye dentro de la educación informal, debido a uno de sus objetivos como el de recuperar espacios para transformarlos en ambientes de aprendizaje, culturales, de difusión y comunicación, pero sobre todo de interacción. Lo anterior se argumenta dentro de la pedagogía social; la cual interfiere que la educación no sea aislada de un solo entorno sino que esté abierta a todas las comunidades, incluyendo aquellas donde sea más difícil llegar para poder intervenir; un ejemplo de estas comunidades es en las casas hogares, las casas de cultura, los centros educativos para adultos, asilos, centros de ocio y tiempo libre.

La animación sociocultural basa una de sus singularidades en las personas que conforman los grupos o comunidades desde la diversidad social y cultural llamándolo *pluralidad*, esta observa al ser humano desde diferentes momentos, no solo su realidad que está siendo afectada, sino también desde su lado humano, social e individual. Esto lleva hacer mención de otra de sus cualidades; la cual es la especificación que tiene sobre los objetivos, es normal que dentro de las disciplinas uno de los puntos más importantes en las estructuras de las metodologías sean los objetivos, sin embargo, la animación sociocultural desde la primicia de su diagnóstico sabe las necesidades del contexto. Estos objetivos deben estar enfocados a llevar a cabo un proceso de enseñanza – aprendizaje que le dote a los grupos que la conforman los conocimientos, actitudes, intereses, sentimientos y valores para hacerlos funcionales por medio de sus procedimientos y proyectos comunes que tengan intereses colaborativos para que una vez realizados, la acción de los integrantes sea permanente, voluntaria, animada, participativa y sustentable. Por eso es que educar no es una tarea fácil y menos ser un educador, Sáez (2007) menciona que no sólo se necesita dominar contenidos específicos, sino la forma en que el educador facilita el proceso de aprendizaje para que las personas interioricen

ideas, actitudes y valores. Esa es la tarea más complicada y en la que no cualquier profesional puede desarrollarse.

Por otro lado, la animación sociocultural es una importante práctica emergente, siendo esta otra de sus cualidades, estas prácticas nacen de las diferentes necesidades que han surgido con las nuevas construcciones interculturales, no solo en el mundo, sino a nivel nacional. El trabajo educativo que en el siglo pasado se realizó gracias a los diferentes movimientos, cambios sociales, estrategias, planes y programas, métodos y políticas educativas, hicieron que el siglo XXI transiten nuevos pensamientos colectivos en los individuos y por lo tanto en la sociedad; observar y analizar como la multiplicidad cultural cada día es más aceptable ha traído consigo una apertura a la libertad cultural, la cual emerge como una nueva vía de comunicación entre las personas, siendo grandes difusores de la misma la tecnología, los avances científicos y la información que hoy en día existe para crear nuevas relaciones interculturales, no solo físicas sino también de manera remota.

Estas nuevas formas de interacción social nos ha llevado a obtener nuevos conocimientos de manera autodidacta, aprender del otro desde el respeto y la tolerancia para conocer el mundo a través de la diversidad personal promoviendo la diferencia entre los grupos sociales para que se integren en las distintas maneras e adquirir aprendizaje, sin embargo, esta ampliación de aprendizajes ha traído consigo una exclusión de esta realidad intercultural de otros grupos sociales que no están al alcance de todos estos avances y que con esto se reflexiona sobre la gran labor que todavía tiene la Pedagogía Social para seguir creando intervenciones en estos espacios que han sido olvidados por la rapidez de estos cambios. Crear un compromiso social para promover la intercomunicación por medio de la acción participativa que caracteriza a la animación sociocultural. Lo anterior se basa en el diseño de programas de calidad que lleven a estos contextos las formas de adquirir habilidades y capacidades, pero sobre todo, procesos de enseñanza - aprendizaje que les permitan obtener las herramientas necesarias para ser parte de los cambios interculturales y así se adecuen a sus necesidades, como expresa Gil:

La confluencia del enfoque intercultural y la animación sociocultural, como referente teórico la primera y como praxis la segunda, abre

cauces para reflexionar de aspectos como la formación del animador para el trabajo en contextos multiculturales o los principios de actuación más adecuados en la animación sociocultural con personas diversas (Gil, 2013. p. 6).

El enfoque intercultural de la animación sociocultural, converge con el de la pedagogía social específicamente en una de sus características; la cual es la praxis aplicada en las diferentes sociedades y contextos siendo uno de ellos el empresarial. Esta praxis dentro de este contexto, está conformada por diferentes culturas ciudadanas que tienen distintas formas de llevar a cabo su desenvolviendo laboral, su actuación y por lo tanto su interacción interpersonal, creando un pluralismo donde la ASC toma en cuenta la diversidad de los contextos para crear dinámicas sociales de intervención que sean transformadoramente educativas; tomando en cuenta a quienes la conforman, su ámbito personal, cultural, sus experiencias y conocimientos para desarrollar acciones que concienticen sus contextos sociales, esto se verá reflejado en la creación de ambientes de aprendizaje partiendo desde la equidad y la identidad, motivándolos a la construcción de mejores áreas de oportunidad laboral. La educación intercultural es parte de un ser social, (Gil, 2013) pues este no puede concebirse sin tener un carácter colaborativo, tomar en cuenta este proceso de construcción social de la persona es básico para comunicarse, no desde la postura de hacer llegar un mensaje del emisor al receptor, sino para construir con otros y otras sus aprendizajes.

Como se ha venido mencionando la combinación de la animación sociocultural dentro de la pedagogía social, logra abarcar distintos entornos que conforman una sociedad, estas también engloban las actividades recreativas como lo es el teatro, los grupos folclóricos, las actividades deportivas y los eventos sociales. Con esto se clarifica que la actuación de la ASC no solo comprende un momento de la vida de las personas, sino que ésta se incluye en todas las dimensiones que el ser humano pueda tener, por lo tanto, son permeables a lo largo de la vida de las personas, creando un acompañamiento colectivo y personalizado, construyendo aprendizajes y una concientización crítica libre y responsable. Como lo menciona Morata (2009), la animación sociocultural debería estar posicionada como una disciplina con mayor difusión, pues esta contribuye no solo a diseñar objetivos y metodologías, sino a

llevar a cabo una discusión metodológica cuyos conocimientos están basados en las ciencias sociales, enmarcadas también dentro de la pedagogía social y las ciencias de la educación

2.4 El aprendizaje colaborativo como estrategia en el proceso de enseñanza -aprendizaje de la animación sociocultural

Si bien, los procesos de enseñanza - aprendizaje han ido modificándose y adecuándose acorde a las necesidades de cada contexto; los tipos de aprendizaje que con el paso del tiempo siguen surgiendo recaen en la posibilidad de mostrar nuevas estrategias para cada tipo de entornos en donde se quiera desarrollar estos ambientes. Como profesionales de la educación es nuestro deber conocer diferentes teorías de aprendizaje que sean asertivos para la adquisición de habilidades y capacidades de acuerdo a las necesidades de cada educando y al mismo tiempo de cada grupo. Es por ello que esta propuesta de investigación propone un tipo de enseñanza adecuado para desarrollar los objetivos de la animación sociocultural aplicando como estrategia al aprendizaje colaborativo. A lo largo de la historia del aprendizaje distintas teorías han basado sus conocimientos y aportaciones en el desarrollo físico, mental y cognitivo del individuo para conocer la forma de cómo aprenden, sin embargo, otras teorías se basan en el aprendizaje que se adquiere desde el entorno por medio de la interacción.

Un ejemplo de ello es el aprendizaje individual, el competitivo y el colaborativo. El individual tiene que ver con la forma en que aprende el ser humano, sus saberes previos y la construcción de su realidad; el competitivo se refiere a alcanzar los objetivos o metas sin considerar valores, ética y reglas de convivencia para lograrlos, un aprendizaje muy diferente al de las competencias, en cambio el aprendizaje colaborativo cambia totalmente su papel en la forma de enseñanza, tomando en cuenta los roles de las demás personas generando actividades de regulación, explicación y mediación. Estas últimas teorías son las que sustentan a esta propuesta pedagógica, debido a la colaboración con grupos, comunidades e instituciones que además de transformar sus realidades por medio de la herramienta de la animación sociocultural, se desarrolla también la enseñanza por medio del intercambio

significativo del aprendizaje colaborativo. Diferentes autores describen los conceptos de este aprendizaje, describiéndola como una metodología de aprendizaje que se lleva a cabo por medio de la organización y la interacción dentro de un grupo de personas; este tipo de aprendizaje busca compartir conocimientos, responsabilidades y acciones para que se tenga un compromiso en común el cual es el aprendizaje de todas y todos promoviendo valores como la solidaridad, el respeto y la amistad; Delgado lo relaciona de la siguiente manera “Comprende un conjunto de técnicas educativas o de capacitación a poyadas de la tecnología, así como también algunas estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social), donde cada miembro del grupo pueda ser responsable; tanto de su propio aprendizaje como el de los demás integrantes (Delgado, 2016. p. 20).

Otra característica del aprendizaje colaborativo es promueve espacios donde se desarrolle el razonamiento crítico, las habilidades individuales y grupales partiendo de saberes previos que estimulen la reflexión para que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea por medio de la experiencia y las relaciones interconceptuales. A pesar de que este tipo de aprendizaje está enfocado a los procesos en grupo también, se da mucha importancia a las estructuras mentales por las que transita el individuo al momento de adquirir un aprendizaje ya que ahí parte la necesidad de organizar y descubrir sus propios conocimientos para compartirlos con los y las demás. Así mismo el desacuerdo entre pares, promueve la capacidad de llevar a cabo la resolución de problemas estimulando nuevas estructuras mentales. La importancia de este tipo de aprendizaje es compartir un objetivo en común, sin embargo dentro de este aprendizaje no es la prioridad, si no el proceso de enseñanza - aprendizaje. Otras ventajas del aprendizaje colaborativo es el liderazgo que logra desarrollar en las personas, tomándolas en cuenta como personas activas y responsables de sus aprendizajes; esto conlleva que esta responsabilidad repercuta de forma equitativa en todo el equipo creando esfuerzos individuales como grupales. Dentro de esta metodología la planeación, las evaluaciones, las modificaciones, la organización y la coordinación son puntos importantes para lograr los propósitos de esta estrategia de trabajo.

El aprendizaje colaborativo es ante todo un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado, que organiza e induce la influencia recíproca entre los

integrantes de un equipo. Es también un proceso en el que se va desarrollando gradualmente entre los integrantes del equipo el concepto de ser “mutuamente responsables del aprendizaje de cada uno de los demás” (John, 98, citado por Collazos y Mendoza, 2006, p. 64). Otros autores conceptualizan al aprendizaje colaborativo como una colaboración afectiva, con base en la interdependencia positiva de la otredad para seguir conociendo y experimentando, en este caso, la relación con los demás para lograr objetivos comunes, la interdependencia se refiere desde al concepto como un mecanismo que logra e incentiva la colaboración de los grupos de trabajo, estimulando la motivación y la empatía la cual es necesaria para generar el interés por el aprendizaje y por lo tanto de enseñanza identificando los estilos de aprendizaje, las ideas, las meta cogniciones y fortalezas de las personas de las personas para desarrollar sus habilidades y capacidades. Así mismo, se replantean las funciones del profesor o guía y también del estudiante; en el primer caso este se caracteriza por ser un mediador cognitivo, el cual define algunas reglas de convivencia y objetivos que se quieran alcanzar para que en conjunto con el grupo, se acuerden las estrategias o técnicas para alcanzarlo.

El diseñador instruccional también llamado así, traza las condiciones de trabajo y al mismo tiempo planifica las estrategias que se utilizaran, siendo flexible para que el grupo pueda proponer otros planes de trabajo, también diseña los materiales necesarios, las dinámicas o las Tics que utilizara para darle un seguimiento a los aprendizajes. Así mismo, debe crear un ambiente de confianza para que se generen en el grupo habilidades de discusión, razonamiento, ayuda, interdependencia, reflexión y motivación por medio del trabajo en equipo. El rol del estudiante o educando es el de ser responsable de su propio conocimiento, tener la actitud de apertura hacia un clima de aprendizajes gradual que lo lleve a experimentar una praxis de lo que él y los demás saben, así como de la realidad en la que está para compartir sus aprendizajes previos y conjugarlos con los nuevos creando un proceso educativo dentro de la dimensión social; ya sea por medio de alguien más o de él mismo al momento de explicar o describir lo que sabe, esto con el propósito de ampliar su aprendizaje por medio de los procesos de maduración mental llamándolo de otra manera *la zona de desarrollo próximo y la zona de desarrollo real*, Delgado lo plantea de la siguiente manera “El nivel de desarrollo real (ZDR) corresponde a las funciones que ya alcanzaron su maduración. Así la zona de desarrollo próximo

(ZDP) define aquellas funciones que todavía no maduraron, pero que se encuentran en proceso y en determinado tiempo lo lograrán” (Delgado, K. 2016).

Habría que agregar que el aprendizaje colaborativo empleándose de manera correcta; con esto me refiero a aplicarlo desde las necesidades de cada grupo, realizando diagnósticos que muestren los puntos que dirigirán las estrategias funcionales en el desarrollo de los planes y programas. Se creara un amplio campo de ventajas que se usan a favor de los procesos de enseñanza, pero sobre todo de las herramientas que el aprendizaje colaborativo tiene para vincularlo con la animación sociocultural. En otras palabras, el aprendizaje colaborativo reafirma procesos que no son meramente sociales sino personales; algunas de las ventajas de esta teoría son las habilidades que se desarrollan de manera interpersonal, por ejemplo, el aprendizaje individual, la motivación, la satisfacción del trabajo personal, la empatía, la comunicación asertiva, la autoestima, la seguridad y el pensamiento creativo; en cuanto a las capacidades sociales que se promueven es el logro de objetivos no impositivos sino reflexivos, en los cuales sean escuchadas todas las propuestas y necesidades para dar solución de manera conjunta a cada uno. La organización, la integración grupal y la práctica de valores hacen que en estos ambientes se desarrollen habilidades sociales que den la pauta de tomar decisiones, de comunicarse asertivamente y de fortalecer el conocimiento propio y el de los demás. Desde la posición del autor, mencionando la importancia del aprendizaje en grupos.

Hay evidencias empíricas de que el trabajo en grupo proporciona beneficios en el proceso de aprendizaje [...] Los aspectos en que estos beneficios son más destacados son la consecución de una mayor motivación y disposición a abordar problemas complejos y la promoción de una participación activa, lo que conlleva la incorporación del conocimiento a un nivel más profundo (Mora y Saiz. 2002. p. 20).

En relación con la epistemología de este tipo de aprendizaje basa sus aportaciones en el enfoque socio constructivista; específicamente en la teoría Neo-Piagetiana y en la Neo Vygotskyana. “El enfoque del aprendizaje colaborativo se inscribe dentro de una epistemología socioconstructivista (Bruffee, 1993) o, empleando las palabras de Quiamzade, Mugny y Butera (2013) de una “psicología

social del conocimiento”. Este conocimiento es definido como un proceso de negociación o construcción conjunta de significados y esto vale para todo el proceso de enseñanza-aprendizaje” (Roselli. 2016. p. 224). Aunque algunos autores mencionan que el aprendizaje colaborativo tiene sus bases en Sócrates y la Mayéutica haciendo una similitud al constructivismo explicando que la persona en su rol activo descubre su propio autoaprendizaje. Uno de los precursores de la teoría del constructivismo es Lev Semiónovich Vygotsky, el cual cree que el individuo es el producto de un proceso histórico y social y por medio de este es que se adquiere el proceso de enseñanza- aprendizaje, citándose de la siguiente manera “El conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, pero el medio entendido como algo social y cultural, no solamente físico” Payer, M. (2013, p. 1).

De manera general el constructivismo es un proceso subjetivo el cual busca explicar la naturaleza del conocimiento humano, describir las experiencias previas que por medio del contexto y la interacción obtengan enseñanzas significativas y por lo tanto se adquiera un autoaprendizaje, el autor lo planea de la siguiente manera “El constructivismo sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo. Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. Cada nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto, como resultado podemos decir que el aprendizaje no es ni pasivo ni objetivo, por el contrario es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias (Abbott, 1999 citado por Payer. p. 2). Considerando lo anterior, este aprendizaje es una construcción social en el que se desarrolla un intercambio de procesos de cognición compartida por medio de la interacción conjunta.

Según Roselli (2016), dentro de esta metodología existen 4 sub teorías psicológicas que conforman al aprendizaje colaborativo; La primera es la teoría del conflicto socio cognitivo, un poco similar a la teoría de la equilibración, en la cual la perturbación del pensamiento es el causante del aprendizaje. Dentro del conflicto socio cognitivo la multiplicidad de perspectivas que hay dentro de un grupo social crea una discrepancia de ideas, opiniones y pensamientos, en ella el deseo de saber y buscar un nuevo conocimiento suele ser el detonante para generar nuevos procesos de aprendizaje llamándolo *progreso intelectual*. La siguiente sub teoría es

de la intersubjetividad; la cual se describe por desarrollar procesos inter-psicológicos de la consciencia individual, dicho de otro modo, este es un procesos reciproco que comparte la conciencia y el aprendizaje por medio de la correlación *a través de la interacción comunicativa con otros*. Mediante este proceso de estimulación recíproca, los diferentes cambios de roles y el encuentro de ideas crea una internalización de la cultura, ampliando los conocimientos y aprendizajes por medio del andamiaje. Roselli menciona que no solo implica la confrontación con los diferentes puntos de vista, el objetivo es construir una real intersubjetividad a partir de las convergencias individuales, naturalmente esta constricción del aprendizaje será intersubjetiva, sin embargo, el significado la colaboración que generara logros y progresos cognitivos serán los relevantes para los grupos sociales.

Otro rasgo de esta conceptualización del aprendizaje colaborativo es la teoría de la cognición distribuida; la cual se refiere a los procesos mentales describiéndose de tipo pragmática; respecto a los procesos de la adquisición de los conocimientos y aprendizajes se sostiene que las personas no aprenden solamente de manera individual, sino que el ser humano requiere en sus procesos de aprendizaje del entorno, de los agentes sociales, de la tecnología, de los recursos y de las herramientas que el contexto ofrece para poder desarrollar procesos de cognición distribuida con la ayuda de estos instrumentos. Por último, el autor refiere a la Teoría de la representación social, puntualizándose en los procesos de enseñanza adquiridos en la construcción colectiva y del cual es el resultado de un proceso sociocultural, esta sub teoría se desglosa de la psicología social por eso refiere a la representación colectiva que es el conocimiento de sentido común, un ejemplo de ello es la idiosincrasia. Esta construcción del aprendizaje es producida por la interacción social, siendo parte de éste el proceso de comunicación y los intercambios culturales. De estas cuatro teorías nace el aprendizaje Colaborativo; debido a sus estrategias que se llevan a cabo a través de la praxis, a la interacción con el contexto y con el medio, al desarrollo de la enseñanza aprendizaje y a los procesos cerebrales que se producen en el aprendizaje.

Esta tipo de aprendizaje en los años 80`s se asociaba solo como una forma de organizar los trabajos grupales, sin embargo a través de la investigación a partir

de los años 90`s esta teoría fue reconocida en el campo epistémico especificando que este debe tener una serie de estrategias organizadas y unificadas con una intención didáctica para estimular en colaboración el aprendizaje. El autor lo cita de la siguiente manera “La colaboración sería, en cambio, un proceso colectivo desde el inicio, donde todos intervienen conjuntamente en la realización de la tarea. Esto no implica que no pueda haber una natural diferenciación de roles, pero esta es una emergencia espontánea de la dinámica interactiva” (Roselli, 2016. p. 223). Otro tipo de aprendizaje que es importante mencionar mediante la interacción y que se utiliza dentro de los grupos sociales es el aprendizaje cooperativo; algunos autores lo enmarcan junto con el aprendizaje colaborativo, sin embargo existen diferencias en su metodología, según Johnson el aprendizaje cooperativo d en las palabras de la autora; “es el uso instructivo de grupos pequeños para que los estudiantes trabajen juntos y aprovechen al máximo el aprendizaje propio y entre sí” (Johnson & Johnson citado por Pliego, N. 2011. p. 65).

Una de las principales características del aprendizaje cooperativo es la intervención del profesor o el líder que la promueve, pues es el responsable de estructurar y diseñar el proceso de intercambio que se dará dentro del grupo, sin embargo, aquí las propuestas del grupo no se priorizan como parte de los objetivos. Otro rasgo es la división de tareas que cada miembro del grupo tiene, pues esta metodología está diseñada como una propuesta técnica conformándose por tener reglas específicas, un ejemplo de ello son las actividades las cuales deben ser concretas y específicas. Cabe mencionar que también promueve el desarrollo de habilidades personales y sociales, dentro de esta metodología se promueve la valorización de la individualidad, el trabajo para alcanzar los objetivos, la ayuda mutua, el enfoque instruccional y el intercambio de la información por medio de la comunicación dentro del grupo. En cambio el aprendizaje colaborativo está enfocado al sujeto basándose en estrategias pedagógicas, así como en las tecnologías de la información y de la comunicación. Así mismo, se fomenta la amplitud de los aprendizajes previos para compartirlos, se toman en cuenta las habilidades personales del grupo para convertirlas en sociales basándose en la experiencia. Otra característica importante es cuando a través de la comunicación se comparte conocimiento pues está comprobado que al momento de hacerlo, este adquiere un

mayor aprendizaje y lo potencializa creando un ambiente donde la participación de las personas tiene un compromiso y responsabilidad con el grupo.

Este tipo de aprendizaje, desarrolla la creatividad y las habilidades de negociación, es por esto que no se ve al aprendizaje como una competencia entre los integrantes sino como un intercambio de conocimientos, experiencias y aprendizajes que genere un entorno de discusión crítica en el sentido de la construcción por medio de la reflexión individual y social. Otras de sus diferencias es el papel del profesor o guía, sin embargo las dos han sido pertinentes para trabajarse con grupos sociales solo es cuestión de adecuarlas acorde a las necesidades y elegir una de ellas. Respecto a lo anterior Osalde (2015) encuentra a la nueva escuela con la necesidad de replantear a los directivos, profesores, tutores, y estudiantes; involucrándose en las necesidades de organización, planificación, ejecución y evaluación dándole una gran importancia para atenderlas y coordinarlas en acciones con equipos de trabajo que garanticen el desarrollo continuo de los miembros, de las instituciones y de la socialización de los conocimientos a través de la cooperación y solución de tareas comunes, si bien es claro que no solo los contextos escolares requieren de una actualización en cuanto a sus prácticas educativas que se llevan a cabo; los cambios que sufren los grupos sociales al pasar de los años plantean una nueva forma de dirigirnos a ellos y sobre todo de intervenir.

La razón por la que considero que el aprendizaje colaborativo es pertinente en esta propuesta pedagógica, es porque la base de esta metodología alcanza uno de los objetivos que tiene esta propuesta pedagógica la cual es que las personas que están inmersas en las capacitaciones laborales logren adquirir procesos de enseñanza- aprendizaje no como una obligación, ni impuestas por el sistema, sino de manera autónoma y por el libre interés de aprender y de adquirir habilidades. Se pretende que la animación sociocultural sea la herramienta que promueva la convivencia, la participación activa para una eficaz resolución de problemas, de igual manera por medio del aprendizaje colaborativo se busca adquirir el proceso de autoaprendizaje, dejando de ser personas aisladas de su realidad para promover sujetos activos que trabajen en conjunto y se responsabilicen tanto de ellos como del equipo, de los objetivos, pero sobre todo del proceso. Además de motivar al desarrollo de seres comprometidos, críticos y libres, se pretende que las personas

adquieran su aprendizaje para que lo compartan y por medio de la interacción desarrollen nuevos conocimientos y capacidades que les sean útiles en sus áreas de trabajo, en la realidad, pero también en su vida personal. Se pretende que la conjunción de estos dos ejes; las estrategias de animación sociocultural y la metodología del aprendizaje colaborativo sean idóneas para aplicarlas en las capacitaciones laborales y así atender entornos de aprendizaje que están olvidados en cuanto a sus metodologías, los cuales exigen una innovación en sus prácticas y sistemas generando ambientes donde se promuevan otro tipo de dinámicas acorde a las necesidades de cada grupo social que lo requiere.

2.5 La pedagoga como animadora sociocultural

Es importante hacer una reflexión sobre la profesión de la pedagogía social y como esta puede influir de manera positiva o negativa en los objetivos de la misma. Considero que la profesión va más allá que el término de algún conocimiento en específico que se va adquiriendo por parte de la práctica, la investigación y la teoría. Como primer punto se debe comprender el termino al que se refiere cuando se habla de profesionalización dentro de la pedagogía social; según Ander Egg (2006, p.37) la profesionalización existe solo en algunos países, pues estas tienen diferentes formaciones profesionales como los trabajadores sociales, los educadores sociales, pedagogos sociales, etc., por lo que se deduce que el ejercicio de una profesión exige siempre un compromiso con los y las ciudadanas, según Quintas (2000) todo trabajo profesional debe hacerse en función de la persona y de sus contextos para producir una mejora en todas sus capacidades y una transformación en sus modos de vida optimizando todos sus recursos disponibles esto genera que la profesionalización se base más allá de una profesión o un título profesional.

Por otro lado, la profesionalización de los animadores socioculturales se ha tipificado de dos maneras; él y la animadora voluntaria y el/ la animador/ a profesionalizado/a. La primera se especifica a partir de los años 70`s y 80`s, sin tener el nombre oficial de *animador/a* donde los movimientos sociales, vecinales y comunitarios se encargaban de generar un liderazgo para trabajar sobre sus necesidades y así poder solucionarlas. Desde esta figura se concibe al / la animador/a voluntario/a partiendo desde su experiencia con los grupos dedicándose en tiempos

parciales y libres de su vida creando cierta discontinuidad en su práctica debido a la falta de compromiso, interés o simplemente falta de recursos para alcanzar los objetivos; el voluntariado en este ámbito se describe como una figura indefinida pero al mismo tiempo como un/una todóloga la cual puede crear estrategias que mejoren la realidad. Posteriormente y conforme la animación sociocultural iba formalizándose, esta adquirió un valor y reconocimiento donde requería de nuevas funciones y por lo tanto de personas que no solo tuvieran experiencia en solucionar problemas, sino profesionales que tuvieran una acreditación institucionalizada comprobando sus saberes y ampliándolos. Así es como se dio un incremento a los y las profesionales animadores socioculturales, sin embargo, esta transición del voluntariado al profesionalismo ha sido fuertemente criticada debido a que en muchos casos esta suele sistematizarse de forma burocrática perdiendo el objetivo de la animación sociocultural confrontándose con su esencia de ser una herramienta que da autonomía y libertad a las personas, el autor lo cita de la siguiente manera:

En definitiva, y a modo de resumen, los animadores idealistas o voluntarios frente a los profesionales son, hoy por hoy, un aspecto de los más polémicos de la animación sociocultural, debido a tres grandes razones, coincidiendo con Monera (1986): • El proceso paulatino de profesionalización de la animación sociocultural. • La existencia de nuevas corrientes de la animación sociocultural. • La existencia de concepciones de animación, de animador etc. muy contradictorias (López, 2002. p.166).

Aunque esa controversia aún existe es importante saber aplicar la experiencia, los conocimientos y teorías que crean una praxis necesaria para lograr los objetivos que esta herramienta requiere. En la actualidad, nuevos espacios exigen más de la profesión de un/a animador/a sociocultural que desarrolle en el contexto de la realidad el intercambio de experiencias que lleven a la mejora de la transformación social. Lo anterior lleva a reflexionar la relevancia de ampliar las oportunidades de profesionalización de la pedagogía social y de los educadores sociales dentro de la animación sociocultural, así como la importancia que estas disciplinas tienen dentro de la sociedad del siglo XXI siendo respaldadas por sus universidades así como por

planes y programas que constituyan y abalen una preparación de calidad, no solo para transmitir conocimientos sino para intervenir óptimamente desde la visión de cada área como la pedagógica, resolviendo problemas educativos que existen en las realidades y en las cuales otros profesionales que no conocen los procesos educativos son los encargados de solucionarlas en la gran mayoría sin un aporte estratégico, humanístico y dialéctico con el que la pedagogía social trabaja. La profesionalización conlleva una formación científica y al mismo tiempo rigurosa, Lemaitre menciona que la realidad sociocultural exige otro tipo de requisitos para solucionar conflictos, en los que se basan las aptitudes y actitudes que no son enseñadas en la formación institucional pues estas no tienen bases teóricas, pero que sin ellas no podría haber una transición de la profesionalización.

Un factor importante que debe tomarse en cuenta es la creciente demanda de los pedagogos sociales en los campos laborales, para ello es necesario saber la formación que están teniendo para profesionalizarse en el contexto de la animación sociocultural y así cubrir las necesidades actuales. En lo que respecta a América Latina el currículo de la animación sociocultural no es tan amplio como se exige, él y la animadora deben formarse en otros campos no específicos que estén vinculados a la animación sociocultural, a la pedagogía social, a la educación popular o a la educación comunitaria ya que dichas disciplinas tienen un vínculo muy fuerte entre sí, así mismo la falta de políticas educativas así como de planes y programas, el poco desarrollo de contenidos que especifiquen un curriculum propio de la animación sociocultural y el recorte presupuestal repercute en la falta de la educación profesional que exigen nuevas demandas que aún faltan por resolver en el campo de la animación sociocultural, Ghiso (2015) plantea el desafío que representa en América Latina la profesionalización de las y los pedagogas, les como cursos de capacitación, formación a distancia o la profesionalización de pedagogos sociales para que se recupere la educación social crítica en los campos de actuación que se solicitan.

La oferta educativa de la pedagogía social dentro de las instituciones universitarias aún se encuentra en trabajo constante; en Chile, Brasil, Argentina, México y Colombia estas prácticas de profesionalización tienen diferentes exigencias de la demanda laboral sin embargo estos países han contribuido a la difusión en los

procesos de formación y capacitación para profesionales que se quieran sumar a esta disciplina. Algunos ejemplos de este tipo de intervenciones educativas son propuestas educativas, planes y programas que influyen en las políticas educativas y cursos que basan sus metodologías en aportes teóricos e investigaciones con el fin de crear redes propias de la animación sociocultural, con ello se pretende sustentar aún más los campos de formación curricular para dar respuestas a los nuevos profesionales de la educación. Por lo tanto se deducen los retos y desafíos que aún se tienen que trabajar para expandir la formación de la animación sociocultural. Específicamente en México a partir de los años 70`s se han establecido diferentes movilizaciones educativas que promueven ambientes de una educación sociocultural en los sectores populares, por otro lado a principios de 1990 se realizaron nuevas propuestas que reformularon a la educación sociocultural entre ellas la creación de nuevos espacios donde las redes de la animación sociocultural cada día sustentaban sus teorías de la educación social, así como la creciente organización de diálogos, seminarios y congresos sobre los fundamentos de la educación social los cuales aportaron un gran cambio en la animación sociocultural.

Posteriormente, en el siglo XXI las nuevas reformulaciones crearon acciones necesarias para ofrecer oportunidades educativas a la comunidad educadora social; sin embargo en América Latina en muchas instituciones se continúan con tradiciones disciplinares del pedagogo donde se visualiza a este en campos específicos de la educación exclusiva de la escuela. El reto de la animación sociocultural en la actualidad, es crear nuevas acciones preventivas y resolutorias donde se de una intervención educativa para la realización personal y grupal, elaborando propuestas de animación sociocultural que actúen por y para la comunidad tomando las crisis que la sociedad, la economía, la política y ahora la pandemia han generado para promover nuevos vínculos de pertenencia y colaboración, se debe tener presente que la animación sociocultural se ha convertido en una forma de acción socioeducativa, (Quintas, 2000) ya sea en espacios abiertos o locales; saber la responsabilidad y el compromiso que el aprendizaje representa genera la motivación para defender las identidades personales y comunitarias reafirmando que la educación es la base para la resolución de conflictos.

Como se ha mencionado en esta propuesta, la inserción laboral del y la pedagoga dentro del campo laboral exige nuevas organizaciones, planes y programas, sistemas de formación, métodos didácticos y formas de desarrollar los ambientes de aprendizaje ya sea de forma sincrónica o asincrónica que exigen la importancia de que los y las profesionales deban conocer un panorama más amplio en cuanto sus campos laborales, siendo uno de ellos la animación sociocultural derivada de la pedagogía social; según Romero y Castelló (2016. p.31). “Nos encontramos con un mercado laboral cambiante donde surgen nuevos puestos laborales y desaparecen otros. Muchas de las nuevas necesidades están relacionadas con procesos formativos y esa es la función principal de un pedagogo; por tanto, se están generando posibilidades laborales dentro del espacio propio de la Pedagogía”. Esto conlleva que la pedagogía social así como la animación sociocultural sea una disciplina emergente y necesaria para las problemáticas educativas que acotan en el siglo XXI; donde el pedagogo y la pedagoga apliquen todas sus metodologías y saberes en las personas, grupos, comunidades, instituciones, empresas, espacios de cultura y en cualquier contexto donde se lleven a cabo procesos de formación.

Por consiguiente, es necesario mencionar el desarrollo del perfil de la animadora sociocultural, partiendo desde su rol como pedagoga así como de su conocimiento, de su aprendizaje, de sus habilidades, sus capacidades, actitudes aptitudes y destrezas que de manera holística adquiere dentro de su profesionalización, pero también como parte de su vida personal. Quintas (2000), menciona que el animador posee habilidades pedagógicas que son concretas de su profesionalización para aplicarlas en los objetivos finales, tales cualidades son la de diseñar , propuestas, programas formativos, evaluaciones diagnósticas, intermedias, finales y de seguimiento, así como la detección de necesidades, la creación de metodologías didácticas, proyectos organizacionales de recursos y del personal, así como la aplicación de estrategias y acciones que se utilicen dentro de la animación sociocultural. Definiendo el perfil del y la animadora sociocultural, este se construye con el paso del tiempo, anteriormente carecía de requerimientos profesionales pues la falta de reconocimiento de la educación no formal la afectaba demasiado refutando sus planteamientos teóricos que la sustentaban; en algunas ocasiones se creía que él y la animadora sociocultural eran activistas dentro de la sociedad, sin embargo,

hoy en día la construcción de este perfil va más allá que el de organizar a los grupos sociales, sus acciones reflexivas son explícitas para crear estrategias educativas que son fundamentadas .

La definición del y la animadora sociocultural se analiza en 3 posturas que se citan en esta investigación; Según Ander Egg (2006); el animador sociocultural designa a quien realiza tareas y actividades de animación, la cual se describe como una persona capaz de estimular la participación activa de la gente y de insuflar un mayor dinamismo sociocultural, tanto en lo individual como en lo colectivo.; este actúa como un catalizador que desata y anima procesos, cuyo protagonismo se procura que corresponda fundamentalmente a iniciativas de la misma gente, en cambio Maillo, (2012), concibe a la y el animador como un educador nuevo, que activa y dinamiza las posibilidades de los individuos, estableciendo entre ellos relaciones fecundas, lográndose un beneficio social y participando como grupo en la cultura que se concreta y matiza al fomentar sus capacidades de creación, por otro lado, Valle (1993) menciona que el Animador es el elemento dinámico de la Animación de un grupo; su objetivo es la promoción de la colectividad, siendo su sector de acción y compromiso el tiempo libre; Como resultado de estas tres definiciones se analiza que la animadora sociocultural es una profesional encargada de trabajar con diferentes grupos sociales, infantes, jóvenes y adultos, así como en diferentes contextos promoviendo su participación activa y de iniciativa. Esta profesional deben tener las herramientas necesarias para dinamizar a los colectivos teniendo presente el logro de sus objetivos, así como la importancia de trabajar con otras personas las cuales están conforman por emociones, pensamientos, ideales, sentimientos, opiniones y distintas maneras de actuar.

El y la animadora sociocultural pueden desenvolverse en un rol de mediadora y mediador para orientar la autorrealización personal y social; transmitir la iniciativa en las personas no es tarea fácil de una animadora sociocultural es por ello que este perfil exige habilidades, capacidades y actitudes personales, así como objetivos y funciones profesionales que son una base para llegar a los propósitos que se pretenden alcanzar. Lo anterior hace reflexionar que no cualquier persona o profesionalización tiene las características para ser una animadora sociocultural, algunas habilidades que Ander Egg (citado por Muñoz, 2012) menciona es que el o

la animadora debe tener la capacidad de infundir vida, respetando la voluntad del otro, así como la vocación al servicio de la animación, la sensibilidad con las relaciones humanas, tener la convicción y confianza en él o ella misma, creer en las personas, tener simpatía por el otro así como la capacidad de escuchar, de tener facilidad de palabra y que esta sea convincente, tener una comunicación asertiva, un buen sentido del humor y sobre todo tener una madurez emocional, dicho en otras palabras “No puede animar quien no está animado. No puede animar quien es incapaz de infundir animación. No puede animar quien no cree que los otros pueden animarse. No puede animar quien no es capaz de establecer relaciones interpersonales productivas y gratificantes”

Besnard también concuerda con este tipo de habilidades que una animadora sociocultural debe tener, sin embargo este hace mención sobre los requerimientos profesionales que el perfil exige; refiriéndose a los procesos de formación, a los títulos y especializaciones adquiridas, así como a la vocación que se tiene. Dicho en las palabras del autor “Es una profesión militante en que son fundamentales tanto la competencia como los ideales. Es una profesión abierta y multiforme, es una profesión de vocación y carisma” (Besnard. citado por Muñoz, 2012, p. 3). Otro punto importante desatacar dentro del perfil, son los ámbitos que desarrollara; como el de definir, organizar, planificar y gestionar el tiempo de cada institución, (Muñoz 2012). En cuanto a las funciones que él y la animador sociocultural según Valle, debe lograr es la de promover y orientar a los grupos por medio de la acción y la reflexión, así como realizar estudios de situación, de actividades o de proyectos de transformación social y personal, también debe proponer iniciativas que transformen la situación cultural, programas actividades y elaborar planes globales que se apliquen en el colectivo, así mismo debe formar personas en conocimientos y actitudes, asegurar una relación dinámica entre las personas y los grupos frente a las actuaciones comunitarias , y por ultimo a controlar y medir los resultados, esto se relaciona con el perfil formativo de la animación sociocultural.

En cuanto a las capacidades que él y la animadora sociocultural deben tener es la de programar intervenciones, así como organizar los recursos socioculturales, aplicar diferentes técnicas de dinamización de grupos y adecuarlos a sus necesidades, guiar a los colectivos en sus propósitos, además de aplicar planes y

programas de evaluación que denoten los resultados que se están obteniendo para llegar a los objetivos, por otro lado él y la animadora sociocultural debe saber los diferentes ámbitos en que puede insertarse y como desenvolverse, deben organizar y dirigir el trabajo de otras personas en pequeños y grandes grupos, así como tener la capacidad de resolver problemas para tomar las pertinentes decisiones de actuación. Por otro lado, existe una parte importante del perfil del y la animadora sociocultural la cual son las actitudes que deben tener para generar en las personas confianza y seguridad; esto se ve reflejado en una fluida comunicación que comparta de manera positiva los objetivos, pero sobre, todo las iniciativas que se negocien dentro de esta herramienta.

Un ejemplo de estas actitudes son la aceptación de la misma animadora o animador así como de los demás, sin prejuicios, la empatía como otra actitud importante, tener autenticidad y congruencia con lo que se piensa, se hace y se dice, tener un actitud de democracia y justicia, tener un gran entusiasmo y vitalidad, ser una persona optimista pero al mismo tiempo realista, tener una gran creatividad e imaginación, ser perseverante y tenaz, y por último tener una visión de objetividad y de imparcialidad, se debe tomar en cuenta que como animadoras socioculturales pero sobre todo como personas, transitamos a lo largo de nuestra vida por diferentes etapas, en las cuales debemos llevar un acompañamiento de calidad y atención en lo que respecta al aprendizaje permanente, si somos parte de estas etapas de las personas, debemos transmitir y promover relaciones emocionales sanas de persona a persona para generar con éxito y sobre todo con gran simbolismo el proceso aprendizaje por el que la persona está pasando.

En definitiva el perfil del y la animadora sociocultural suele ser muy específico, justificando por qué que no cualquier disciplina puede intervenir en estos procesos; la animadora sociocultural debe especializarse de manera profesional, ampliando sus conocimientos, no solo específicos de una ciencia o una disciplina, pues claramente en este campo se necesitan acciones que tomen en cuenta los ideales y opiniones de las personas, sus intereses y convicciones, generando valores que promuevan de una manera positiva las relaciones humanas. La importancia esta profesionalización pero también de la experiencia que se adquiere con los grupos sociales, facilita la dinamización haciendo que dentro de estos procesos se obtengan aprendizajes

significativos en diferentes ámbitos de la vida. El y la animadora sociocultural como profesional de la educación, debe tener presente los objetivos de estas dos disciplinas; por un lado el de dinamizar y promover iniciativas para la mejora de la sociedad; y por el otro lado como educador. Tener presente estas posturas, nos llevarán a que como profesionales elijamos con gran asertividad las estrategias que promuevan los procesos de enseñanza-aprendizaje más innovadores y adecuados para cada contexto.

Así como saber que la animadora es un de motivación para el colectivo, si los grupos sociales encuentran en nosotros y nosotras una posibilidad de transformación por medio de lo que sabemos hacer; los individuos encontrarán una gran seguridad en colaborar con las propuestas que podamos ofrecerles. Como pedagoga, considero importante los diferentes conocimientos obtenidos durante la carrera para aplicarlos en la animación sociocultural, sin embargo, la animación sociocultural requiere también una preparación cultural y pedagógica más específica, el trabajo de campo ressignifica en las experiencias simbólicas que se obtienen animadores voluntarios; es por ello que la experiencia aunada de la profesionalización son la clave perfecta para el desarrollo óptimo de una animadora sociocultural, llevar al mismo tiempo la práctica y la teoría desde que ingresa a su formación resulta una praxis muy convincente para esta herramienta. Sin embargo, la disciplina de la pedagogía también integra en su currículo enseñanzas que dan una base teórica a la animación sociocultural como lo la filosofía de la educación, la cual hace ampliar el panorama de los conflictos humanos y como es que los diferentes pensamientos generan la comprensión de los contextos humanos, así mismo la importancia de las comunidades científicas y de la epistemología de la cual se generan nuevos orígenes científicos y como es que los fundamentos teóricos pueden ayudar a que la animación sociocultural siga avanzando siendo cada vez más reconocida en países del mundo; así mismo la investigación educativa forma importante para la animación sociocultural pues con ella se profesionaliza esta disciplina, obteniendo más herramientas que amplíen la forma de cómo llevarlas a cabo dentro de las nuevas construcciones sociales.

La organización, la planeación, la evaluación y currículo son elementos que aportan una gran funcionalidad en la animación sociocultural, conocerlos pero sobre todo llevarlos a la práctica hace que la pedagoga conozca de forma más acertada los

procesos que estos tres enfoques realizan y de los que son parte de la animación sociocultural. Otra formación importante de la pedagogía que es equivalente con la animación sociocultural son los saberes de las diferentes teorías de desarrollo, de aprendizaje, de comunicación, de cultura y de historia que forman parte de la evolución educativa que ha tenido la sociedad a través de las diferentes crisis económicas, políticas y sociales; las cuales han sido un parte aguas para intervenir como profesionales del siglo XXI. Llevar a cabo nuestra formación con este tipo de saberes ha generado una consciencia colectiva ante tantos cambios sociales y en consecuencia ha aportado una visión para detectar problemáticas que como profesionales de la educación, no debemos repetir; fomentar desde nuestra profesión un cambio en nuestras acciones es un gran paso para que se vean reflejadas en la mejora no solo de la sociedad sino también del futuro.

En conclusión, ser profesionales de la educación conlleva una gran responsabilidad en nuestros aprendizajes pero también en nuestra práctica, en los ideales, opiniones y reflexiones; en cada una de las profesionales de la educación tiene la capacidad para diferir de la delgada línea entre motivar o continuar con las metodologías tradiciones que a lo largo de la historia se han vuelto parte del sistema, uno que cada día exige innovación y un replanteamiento teórico generando un estancamiento en los ambientes de formación, así como un gran desinterés y poca participación por parte de las personas. Considero que nuestro papel como pedagogos y pedagogas tiene un fuerte vínculo dentro de la animación sociocultural que muchas veces no es tomado en cuenta, pues en ciertos casos cuando se pone en práctica la pedagogía también estamos aplicando parte de la animación sociocultural ya que la inclusión, la diversidad y la multiplicidad que hoy en día conforman a los grupos sociales, no se conciben sin la motivación, la convivencia y la participación activa que queremos transmitir en las personas para que desarrollen su proceso de enseñanza- aprendizaje; es por ello que una de las disciplinas que mejor se adapta a la animación sociocultural es la de la pedagogía social.

Capítulo III: Diagnóstico dentro de las capacitaciones laborales en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)

3.1 Descripción de la Institución

La STyFE es una institución exclusivamente de la Ciudad de México, dicha secretaría tiene diferentes funciones tales como fomentar y garantizar el trabajo digno mediante programas y acciones que se enfoquen en generar empleos de calidad y la mejora de estos; así mismo defiende y promueve la perspectiva de género, los derechos humanos laborales y de inclusión de las personas que habitan y laboran en la ciudad de México. Dentro de sus objetivos principales están el de asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos así como fomentar el ejercicio pleno de los derechos en condición de exclusión socio laboral a través de acciones y políticas públicas para su ingreso y permanencia en un trabajo decente.

Así mismo, garantiza el acceso al seguro de desempleo impuesto por el gobierno como un derecho fundamental que permita su reinserción a un trabajo digno, además promueve la buena relación obrero patronal a través del dialogo social y la resolución consensuada de conflictos, favorece la incorporación de las personas a un trabajo de acuerdo a sus capacidades, habilidades, saberes, aspiraciones y condiciones etc. Se debe agregar que esta institución ofrece capacitaciones a la población buscadora de empleo a fin de incrementar sus competencias, conocimientos y valores para mejorar el desarrollo personal y ampliar sus opciones de empleo y ascenso de trabajo; por otro lado la STyFE fortalece proyectos de autoempleo sostenible a través de empresas sociales enfocado a personas que lo requieran.

En cuanto a su estructura organizacional la STyFE está conformada por 7 departamentos, de los cuales cada uno tiene otras sub áreas que trabajan en conjunto de acuerdo a su esfera de acción como se puede ver en la figura 3.1 y 3.2.

Figura 3.1 Estructura organizacional primera parte

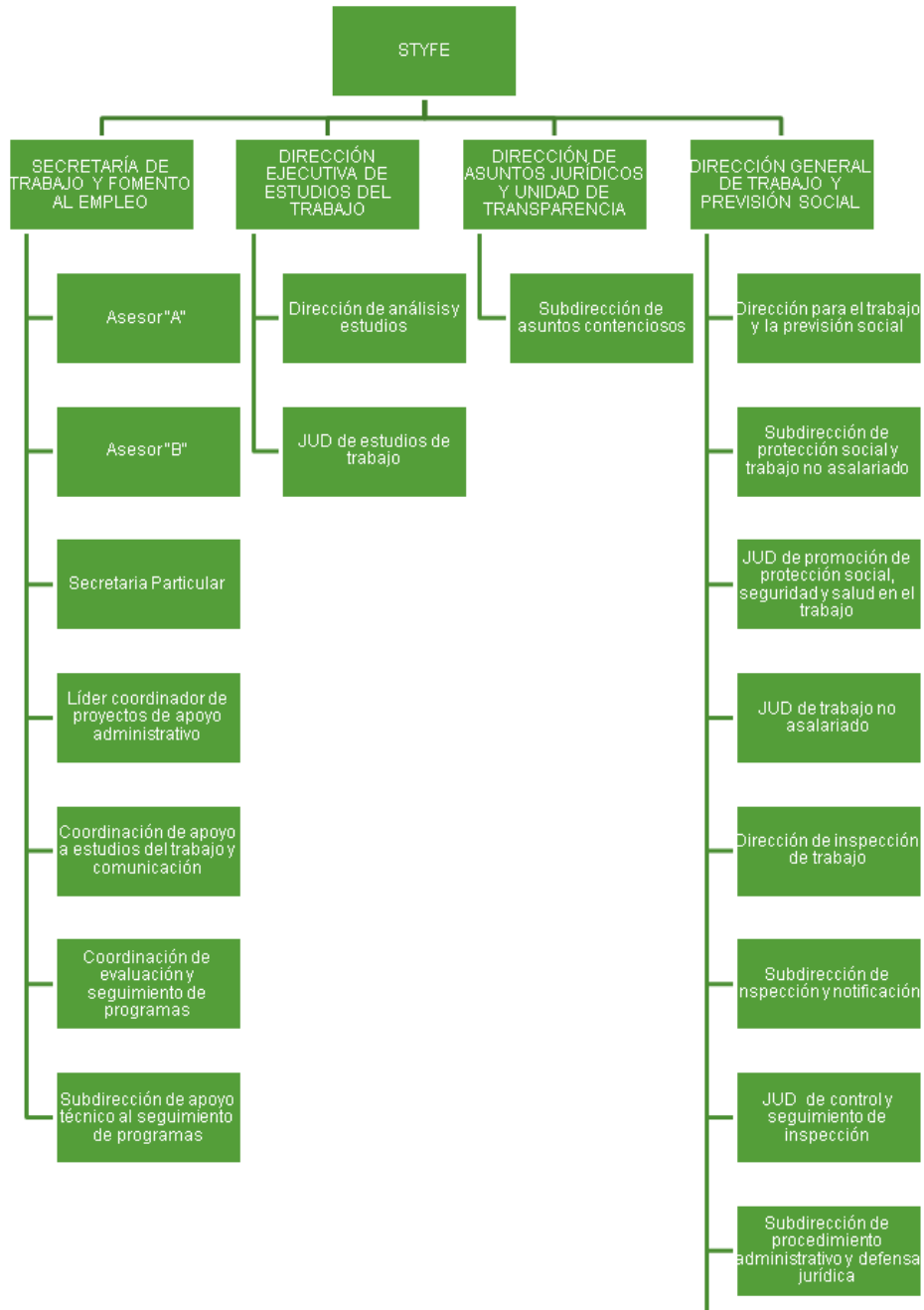


Figura 3.1 [Elaboración propia].

Figura 3.2 Estructura organizacional segunda parte



Figura 3.2 [Elaboración propia].

Dentro de esta estructura, se encuentra la Dirección Ejecutiva de Estudios de trabajo con la Dirección de Análisis y Estudios y la Unidad Departamental de estudios

de Trabajo. Otra área es la dirección de Asuntos Jurídicos y Unidad de Transparencia con la Subdirección de Asuntos contenciosos. Posteriormente se encuentra la Dirección General de Trabajo y Previsión Social con la Subdirección de protección social y Trabajo No Asalariado, la unidad Departamental de Promoción de Protección Social Seguridad y Salud en el trabajo, también se encuentra la Dirección de Inspección de Trabajo, la Subdirección de Inspección y Notificación, la Subdirección de Procedimiento Administrativo y Defensa Jurídica y la Unidad Departamental de lo Contencioso en Materia de Inspección y Seguimiento siendo esta perteneciente a un mismo departamento. Otra área es la Dirección General de Empleo, con las subdirecciones de Apoyos a Buscadores de Empleo, la de Normatividad y Coordinación Operativa, La del seguro de Desempleo y La Unidad Departamental de Capacitación para el Empleo.

Así mismo se encuentra la Dirección General de Económica Social y Solidaria cuyas sub áreas son la de Fomento al Cooperativismo, la de Constitución de Empresas Sociales y Solidarias, la Unidad Departamental de Acciones para el Fomento al Cooperativismo, la Coordinación de Atención a Cooperativas, la coordinación y enlace Interinstitucional, la Coordinación de Proyectos para el análisis y Asesoría a Cooperativas. Y la última dirección es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo conformada por la Subprocuraduría de Atención Mujeres, la Subprocuraduría de Conciliación y Defensa, la Unidad Departamental de Conciliación Colectiva y Prevención, la Unidad Departamental de Personas con Discapacidad y Menores Trabajadores y por último la Unidad departamental de Contencioso Amparo y Peritos. Todas estas áreas son las que conforman a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, ellas son las encargadas de cumplir los objetivos antes expuestos.

3.2 Descripción del departamento donde se desarrollaron las capacitaciones laborales.

El siguiente departamento es la Unidad Departamental de Administración de Capital Humano (ver figura 3.3), dicha área se encuentra adscrita a la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas, ésta área coordina las prestaciones de carácter social y cultural, así como actividades de capacitación del capital humano. Es preciso mencionar que, dicha Dirección, se encuentra adscrita a la Secretaría de

Administración y Finanzas, dentro de esta área deriva la Unidad Departamental de Recursos Materiales, Abastecimientos y Servicios y la Unidad Departamental de Finanzas, estas áreas desarrollan la administración en cuanto de la gestión de recursos, de infraestructura, de capacitaciones a servidores públicos, de eventos y logística dentro de la STyFE.

Figura 3.3 Estructura organizacional del departamento donde se aplicaron los instrumentos de investigación



Figura 3.3 [Elaboración propia].

La Unidad Departamental de Administración de Capital Humano es específicamente el área encargada de integrar, desarrollar y evaluar el Programa Anual de Capacitación, así como la logística de capacitaciones para los servidores públicos que laboran en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo; cabe mencionar que estas capacitaciones que se planean en esta área no están abiertas al público pues son exclusivas para servidoras y servidores públicos, estas capacitaciones tienen como objetivo desarrollar en las y los participantes habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de sus funciones dentro de la Secretaría. La Unidad Departamental de Administración de Capital Humano es el área encargada de desarrollar la detección de necesidades de capacitación (DNC) de todos los departamentos que conforman la STyFE para generar una propuesta de cursos de

capacitación. La DNC se realiza a principios de cada año durante el mes de febrero y marzo, sin embargo, esta puede variar dependiendo de la emisión de la Metodología emitida por el Ente encargado de autorizar los Programas Anuales de Capacitación de las diversas entidades Públicas que conforman la Administración Pública de la Ciudad de México.

Asimismo, el presupuesto monetario asignado por parte de la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México para realizar los cursos de capacitación con costo de dicho programa, puede variar año con año, es por ello que las propuestas de las necesidades en varios casos son atendidas de acuerdo al presupuesto.

Una vez que la institución autoriza el presupuesto y los cursos planeados, la STyFE acude a instituciones públicas de educación superior, o bien con entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México para celebrar a través de acuerdos o convenios la contratación de dicho servicio, cabe destacar que en el año 2019, se acudió al Instituto de Capacitación para El Empleo (ICAT), el cual es un organismo público descentralizado que ofrece capacitación y certificación de competencias laborales para atender las necesidades específicas de los empleadores de la CDMX, también garantiza el acceso a la capacitación y certificación de competencias laborales.

El área de capacitación de Capital Humano en conjunto con el ICAT debe crear la logística en cuanto al calendario de capacitaciones dicho programa comienza a partir del mes de Junio hasta Diciembre de cada año. Una vez calendarizadas las capacitaciones matutinas y vespertinas, se realizan carteles de difusión de tamaño carta con imágenes y texto, los cuales son colocados en lugares estratégicos para su visualización, así como en pizarrones de corcho que cada piso del edificio tiene frente a los elevadores, asimismo se realizan oficios de difusión dirigidos a los titulares de las Direcciones Generales y la Procuraduría que conforman la Secretaría.

En dicha difusión se aplica el nombre del curso, los horarios, la sala en que se impartirá, así como los requisitos que las y los servidores públicos deben cumplir para poder registrarse a la capacitación, a pesar de que es exclusivo de servidoras y servidores públicos, estas capacitaciones están dirigidas al personal técnico operativo, mandos medios y altos (estructura). En caso de que aún haya una gran

cantidad de lugares disponibles, se abre la lista de convocatoria para llenar el cupo del curso; una vez registrados las y los participantes a los cuales se les piden documentos como comprobante de estudios, Ine y su comprobante de nómina, estos pueden comenzar sus cursos. Es importante mencionar que para tener derecho a la constancia de acreditación se requiere el 80% de la asistencia, así como una calificación mínima de 8.0, posteriormente se hace la entrega de dos constancias; una por parte del ICAT y la otra de la STYFE.

Dentro del análisis que se llevó a cabo analiza que dentro de las capacitaciones laborales, se observa un ambiente muy seccionado de socialización, a pesar de que muchas áreas laboran en conjunto se nota que el espacio se divide entre las personas conocidas de cada área, así mismo se observa que existe poca participación activa de las y los servidores públicos dentro de las capacitaciones pues se identifican a la brevedad las personas que tienen iniciativa de expresar y participar así como a las personas que su aportación es mínima en el curso. En este caso considero que es importante implementar dinámicas de integración para que a partir del primer día de la capacitación la participación y la comunicación sea un eje de base para todo el curso. Así mismo, se identifica que en varios casos las dinámicas de los instructores suelen ser tradicionales, dejando a un lado estrategias de convivencia y participación que motiven a la mejora de aprendizajes significativos, en su mayoría se recurre a la técnica de realizar equipos para que las personas trabajen, sin embargo no se les invita a realizar equipos con personas que no sean de su círculo social laboral, lo cual se considera importante para tener una comunicación asertiva entre compañeras y compañeros que no sean cercanos y en los que se podrá obtener un aprendizaje de nuevas áreas de trabajo, experiencia y sobre todo de las enseñanzas que puede haber entre pares. Una sugerencia para trabajar los procesos de enseñanza - aprendizaje dentro de estas capacitaciones es el aprendizaje colaborativo; el cual suele aplicarse con una gran funcionalidad para lograr los objetivos que deseamos, así como el uso de la herramienta de la animación sociocultural para que las y los servidores públicos se involucren de forma voluntaria a las capacitaciones laborales con el primordial interés de aprender.

3.3 Desarrollo de los instrumentos de investigación dentro de la STyFE

Con base al desarrollo del servicio social dentro de la STyFE, pude realizar y aplicar el instrumento de investigación que en este caso fue la encuesta, esta misma tuvo que ser valorada y modificada por diferentes jefas de la institución para poder ser aprobada y por lo tanto aplicada, también se le tuvieron que anexar algunas preguntas que la institución solicitó para evaluar otros parámetros de las capacitaciones laborales impartidas. La encuesta (ver anexo) está conformada por diferentes secciones; la primera en los datos generales de los encuestados, la segunda parte sobre los instructores, otra se basa en diferentes preguntas que tienen que ver con la animación sociocultural, en la cuarta se integran preguntas del área de aprendizaje, específicamente con el aprendizaje colaborativo, la quinta con los contenidos que se obtuvieron durante la capacitación, otra pequeña parte se cuestiona la normatividad que la capacitación laboral tiene con base en la Ley Federal del Trabajo, y la última está conformada por las preguntas generales que la STyFE sugirió para su evaluación. En un grupo aproximado de 100 servidoras y servidores públicos que fueron capacitados, se tomó en cuenta una pequeña población de 30 personas para la encuesta, sin embargo solo 13 la devolvieron y los otros 17 expusieron que se les perdió o traspapeló así como que aún no la contestaba, a continuación se describen las respuestas manifestadas en graficas sobre los resultados que se obtuvieron del instrumento de investigación.

3.4 Descripción de Resultados.

Para comenzar analizar las respuestas de las y los servidores públicos es preciso describir los datos generales, donde se observa que el rango de edad radica desde los 24 hasta los 67 años de edad (figura 3.4), es importante mencionar que también personas con discapacidad, como ceguera y sordomudos formaron parte de estas capacitaciones y de la institución ya que esta es incluyente. En la figura mencionada se visualiza la variable de edades considerando esta diversidad como un factor importante al momento de diagnosticar las necesidades de la capacitación laboral, debido a que existen varias personas adultas dentro de los cursos que no están inmersas con el uso de las tecnologías un ejemplo fue en el curso de Word, donde hubo adultos que no tenían el conocimiento suficiente para poder prender una

computadora y el nivel del curso era superior al que ellos tenían, por tal motivo hubo deserción de estas personas a pesar de que en su grupo había compañeras y compañeros que los apoyaban. Es importante adecuar los contenidos a los saberes previos de las y los servidores públicos para que su aprendizaje no se estanque al estar avanzando en conjunto con los demás considerando que aunque la edad no es un factor de que una persona tenga cierto conocimiento en las tecnologías, sí es un elemento importante para profundizar en las necesidades no solo de las áreas sino de las personas.

Figura 3.4 Edad de servidores públicos encuestados

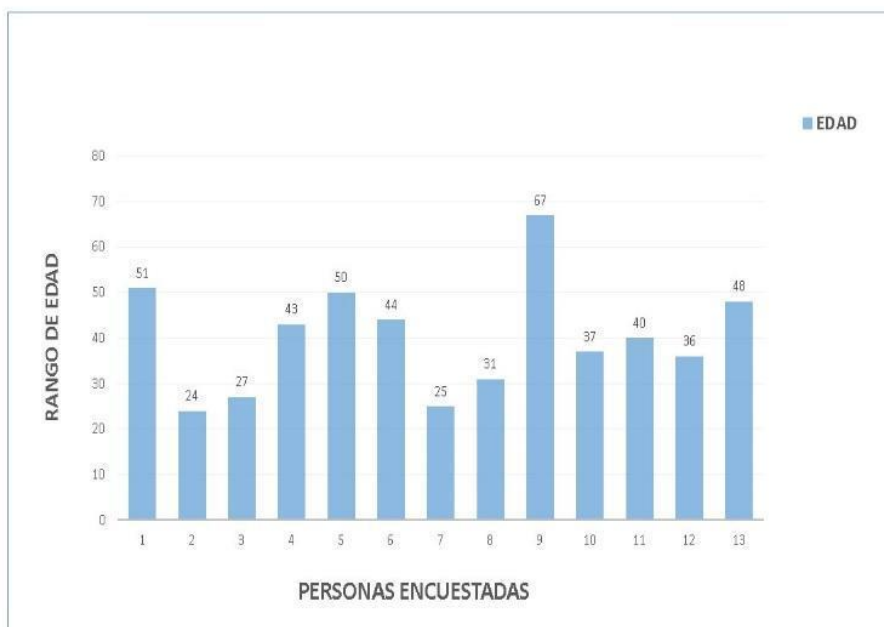


Figura 3.4 [Elaboración propia].

Por otro lado se analiza que el nivel de estudios de dichos servidores públicos (figura 3.5), en su mayoría tiene la licenciatura, en un rango menor se encuentran solo a 2 personas que tienen Maestría así como la secundaria y nivel medio superior: Con lo anterior se deduce que las y los servidores públicos por lo menos tienen la secundaria terminada esto crea la posibilidad de que la comprensión respecto al aprendizaje sea más efectiva en grupos y se pueda aplicar el aprendizaje

colaborativo, ya que no todos tienen el mismo nivel escolar este podría medirse por medio de la enseñanza entre las personas fortaleciendo las habilidades de desarrollar la solución de problemas entre pares, sin embargo es importante seguir impartiendo cursos de actualización y desarrollar en ellos capacidades que los empleadores puedan aplicar dentro de sus áreas, con los usuarios así como en su vida personal.

Figura 3.5 Grado de estudios de servidores públicos

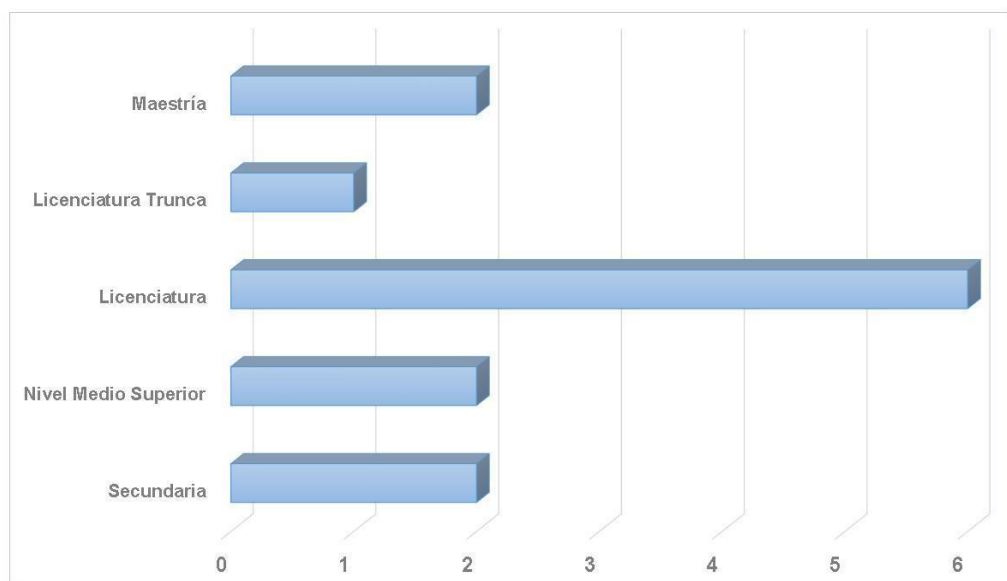


Figura 3.5 [Elaboración propia].

Otra de las preguntas realizadas en la encuesta fueron sobre la opinión de los instructores (Figura 3.6), es importante resaltar que el aprendizaje que obtienen los empleadores dentro de estos cursos debe de ser claro por parte de las personas que lo imparten, con este tipo de preguntas se pretende recabar información que detecte alguna necesidad que tengan que cubrir los capacitadores; como se observa en la figura todos los instructores informaron sobre el objetivo del curso esto es relevante debido a la estructura de una capacitación laboral pero también para compartir las expectativas de lo que se quiere lograr y sobre todo al término del curso saber si se obtuvieron estos objetivos, así mismo en la mayoría de las respuestas resultó que las

y los instructores tuvieron dominio del tema sin embargo hay un porcentaje en el que el instructor utilizó estrategias muy pasivas para llevar a cabo sus aprendizajes y por lo tanto no se comprendió el tema, esto se vincula con la explicación del contenido ya que si algún/a instructor/a no tiene los aprendizajes específicos y aunado a esto no tiene las habilidades para crear estrategias precisas para cada grupo este puede resultar incomprensible para quien este tomando la capacitación laboral. Así mismo, la mayor parte de los instructores aclararon las dudas que surgieron durante la capacitación.

Figura 3.6 Comentarios sobre los instructores

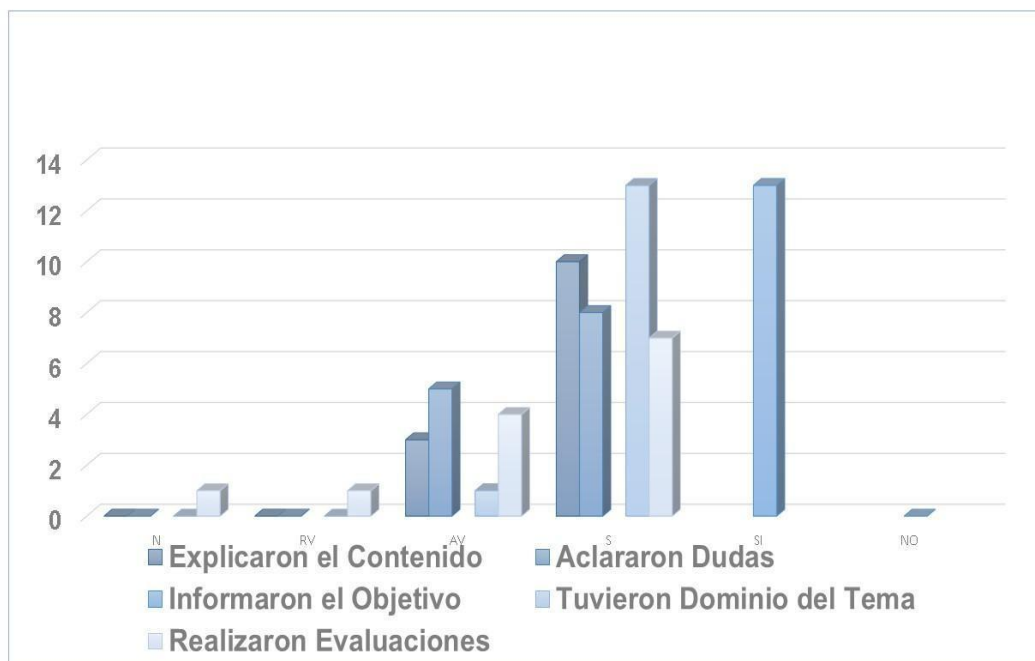


Figura 3.6 [Elaboración propia].

En esa misma sección se realizó una pregunta abierta sobre la comprensión del objetivo (figura 3.7), las respuestas variaron ya que las capacitaciones que se impartieron fueron diferentes, por mencionar algunas respuestas la mayoría expreso que el objetivo de la capacitación laboral es para adquirir habilidades generales, pero en específico de comunicación con los usuarios, posteriormente para tener una

actualización sobre los programas de la paquetería de office, así como para brindar un mejor servicio y para adquirir conocimiento nuevos.

Figura 3.7 Comentarios sobre la comprensión del objetivo

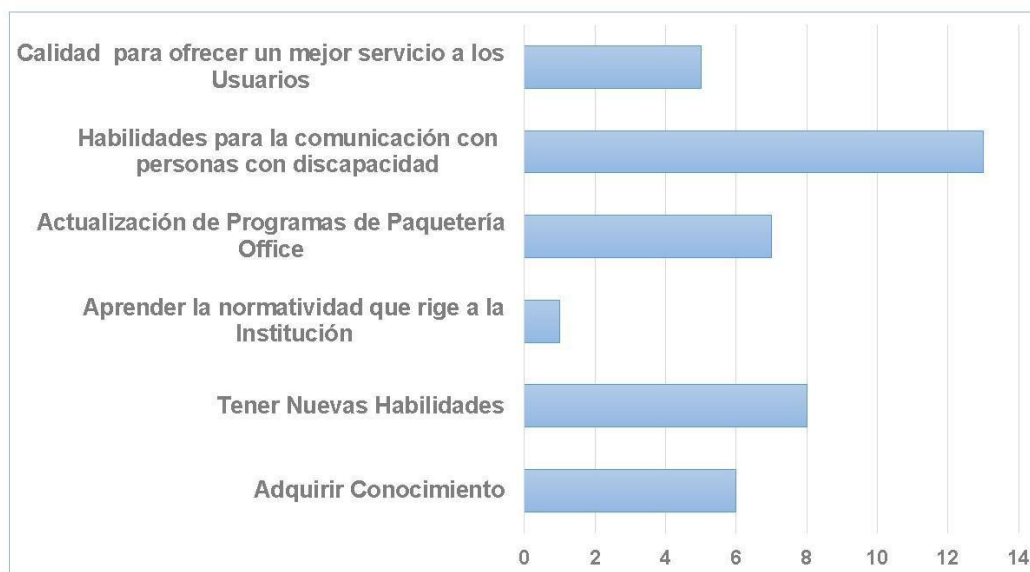


Figura 3.7 [Elaboración propia].

En la siguiente sección de la encuesta (figura 3.8), se encuentran algunas acciones que describen a la animación sociocultural, es preciso mencionar que ninguna de las capacitaciones laborales que se aplicaron dentro de la STyFE fueron planeadas intencionalmente con las características que describen a la animación sociocultural, sin embargo se analiza que esta disciplina está inmersa en el desarrollo de los procesos educativos de los grupos sociales, es por ello que las preguntas que se realizaron sobre algunos conceptos de la animación sociocultural fueron precisos para conocer en qué medida se encuentra inmiscuida en las capacitaciones laborales.

Figura 3.8 Acciones de la animación sociocultural que estuvieron presentes dentro de la capacitación laboral

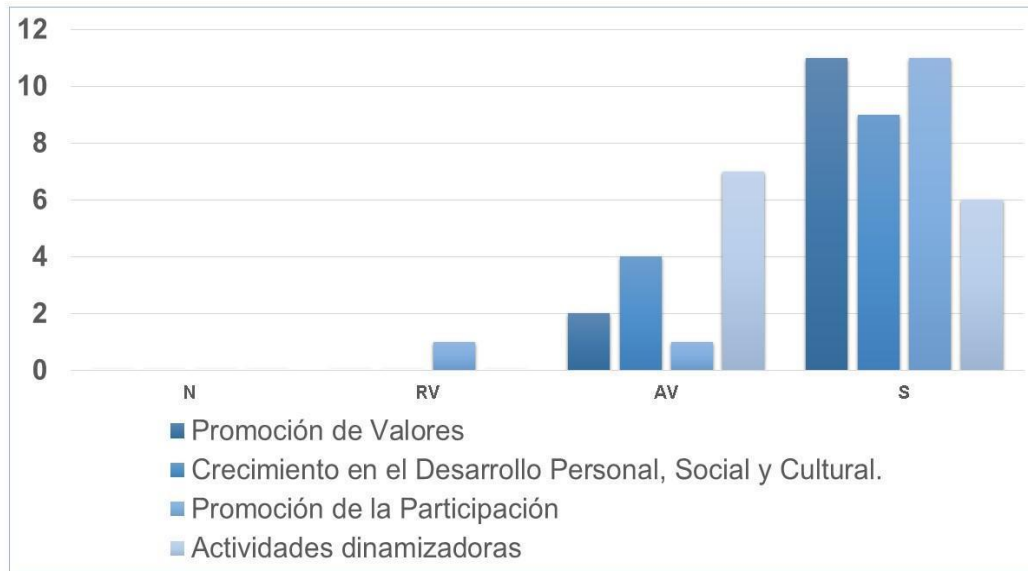


Figura 3.8 [Elaboración propia].

Algunas de estas características que son propias de la Animación sociocultural y que resultaron estar presentes en la capacitación laboral en su mayoría fue la promoción e intercambio de valores, posteriormente el crecimiento del desarrollo personal, social y cultural ya que las y los servidores públicos expresaron que hubo interacción en la mayoría de las capacitaciones y eso mejoró las relaciones sociales con sus compañeros creando un ambiente de confianza y seguridad, la siguiente característica fue la participación activa de las personas los cuales describieron que les fue más amena dicha capacitación cuando había una acción activa por parte de ellos, esto se vincula con las actividades dinamizadoras que mejoran estos resultados, en caso de aplicarse intencionalmente existe un mayor aprendizaje por medio de la socialización.

Otra área de la encuesta (figura 3.9), está enfocada a la detección de acciones que la animación sociocultural caracteriza, aunque como se mencionó con anterioridad que estas no fueron planeadas con base a la animación sociocultural, en dicha figura se describen los aprendizajes que las y los servidores públicos consideran que obtuvieron promoviendo acciones que caracterizan a la animación; tales como la convivencia, la participación activa y la diversidad cultural. En la mayoría de las respuestas expresaron que aprendieron nuevas habilidades para interactuar con las otras personas ya sea con compañeras y compañeros de trabajo o con los usuarios, así como una mejor comunicación asertiva, la adquisición de aprendizajes nuevos y la actualización de diferentes habilidades y capacidades que ya sabían previamente.

Figura 3.9 ¿Qué aprendizaje se obtuvo con la animación sociocultural?



Figura 3.9 [Elaboración propia].

Posteriormente en la figura 3.10, se pretende recabar información respecto a los aprendizajes que se obtuvieron en las diferentes capacitaciones que les fueron impartidas; una de las preguntas fue si el trabajo colaborativo les había servido para

tener un mejor aprendizaje, la mayoría de las y los servidores públicos consideran que este tipo de aprendizaje les ayudó a tener mejores experiencias en su capacitación; este punto es importante ya que argumenta su funcionalidad para ponerlo en práctica de manera objetiva en próximas capacitaciones. Por otro lado los complementos para obtener un aprendizaje son los materiales de apoyo los cuales tuvieron un buen recibimiento ante las personas que consideraran que les fue de gran funcionalidad, así como el apoyo que tuvieron por parte de sus compañeras y compañeros reafirmando la respuesta de que el trabajo colaborativo aporta grandes aprendizajes.

Figura 3.10 Conjunto de acciones que lograron un mejor aprendizaje

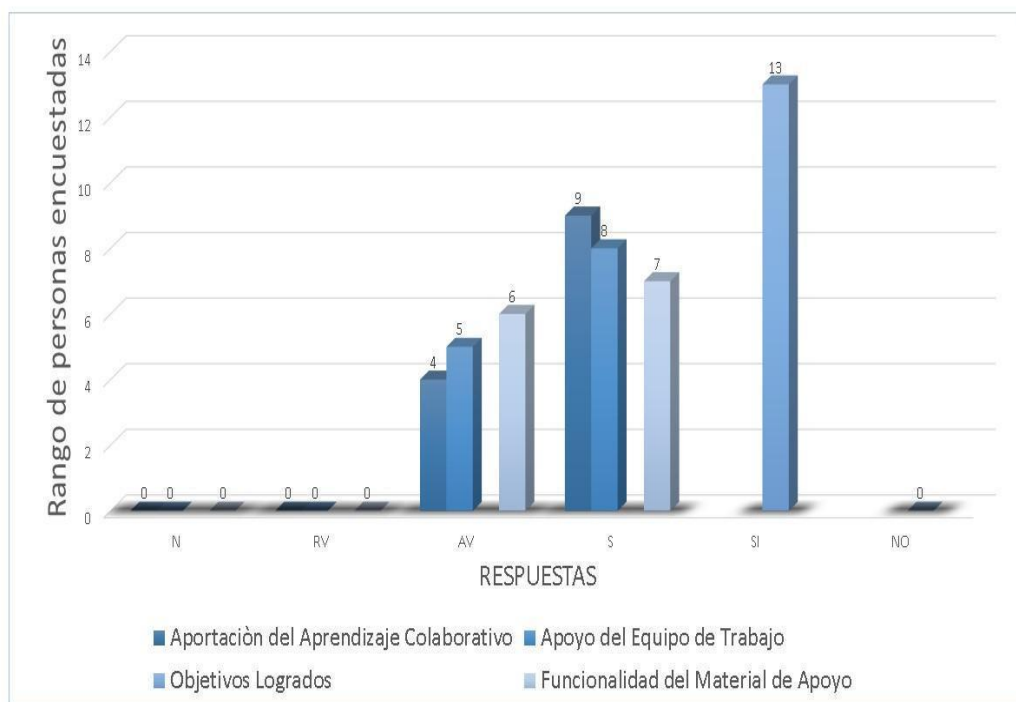


Figura 3.10 [Elaboración propia].

Por mencionar algunos aprendizajes que las y los servidores públicos consideran que obtuvieron durante estas capacitaciones (ver figura 3.11 y 3.12), se encuentra la mejora de las áreas de oportunidad expresando que estos cursos le fueron de gran ayuda para resolver dudas que hacían atrasarse en sus trabajos, también el tener una comunicación asertiva observando un cambio considerable después de terminar el curso, también hubo aprendizajes específicos que son pertinentes de cada capacitación que les aplicaron como la prevención de riesgos, poder comunicar señas básicas de la lengua de señas y aplicarlas con los y las compañeras de trabajo así como con los usuarios, así mismo adquirieron aprendizajes sobre programas de cómputo en los cuales algunas personas ya los manejaban, sin embargo considero que hubo otras personas que iban con el desconocimiento de prender una computadora, dichas personas tuvieron que salir del curso ya que los instructores y algunos compañeros consideraron que no se podían detener a un nivel tan básico como el de esas personas, por lo que se sugiere como una necesidad para la institución distintos niveles de este tipo de capacitaciones, en la mayoría de las respuestas de las y los servidores públicos que tomaron estos cursos de Excel y Word quedaron satisfechos pues consideraron que solo tienen que actualizar sus conocimientos.

Figura 3.11 Habilidades y destrezas desarrolladas dentro de la capacitación laboral.



Figura 3.11 [Elaboración propia].

Figura 3.12 Habilidades y destrezas desarrolladas dentro de la capacitación laboral.



Figura 3.12 [Elaboración propia].

Otras habilidades que se obtuvieron fueron la de conocer normas que rigen la institución y el trabajo que ciertas áreas desarrollan, también el poder tener atender las necesidades de los usuarios con los conocimientos adquiridos, saber llevar el liderazgo de un equipo con todas las responsabilidades que lo caracterizan, así como el saber expresarse de manera verbal y no verbal y por último el control de estreses, de los cuales cabe mencionar que dicho curso fue uno de los más solicitados por las y los servidores públicos, observando otra necesidad que las y los trabajadores deben manejar. Otra área que se desarrolló dentro de la encuesta fue respecto a los contenidos que se impartieron en las capacitaciones laborales (figura 3.13).

Figura 3.13 Dificultades que se tuvieron con los contenidos

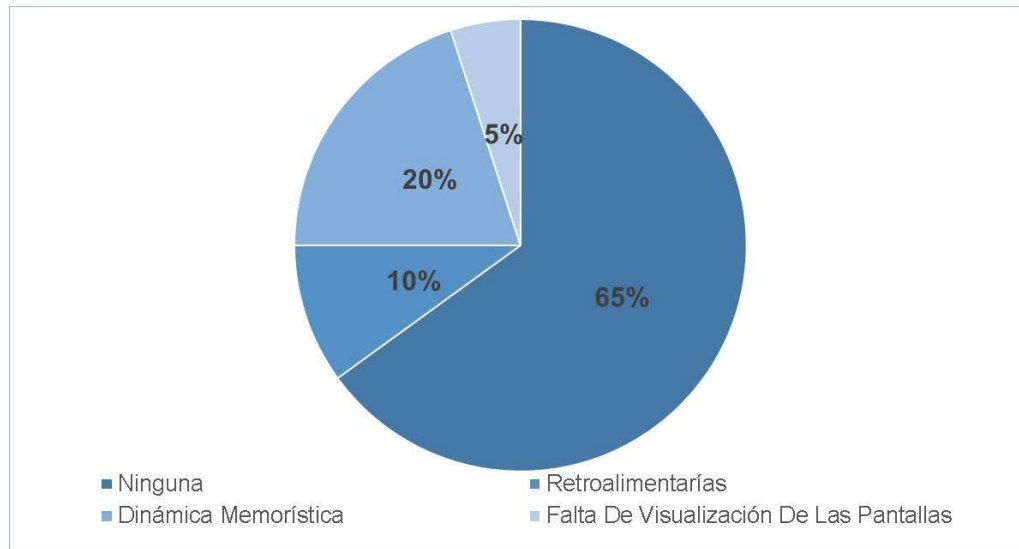


Figura 3.13 [Elaboración propia].

En este caso la mayoría de las respuestas expresaron que no tuvieron alguna dificultad con dichos cursos, sin embargo algunas personas manifestaron que fueron las dinámicas que se desarrollaron dentro de estas fueron memorísticas lo cual fue algo que no es de su agrado ya que fue aburrido y complicado, por otro lado se resaltó también que fueron retroalimentados por parte de sus instructores, compañeras y compañeros de trabajo; una pequeña parte expuso que se le dificultó la forma en que las diapositivas eran integradas ya que la cuestión de la falta de vista ante las letras era un obstáculo de aprendizaje, esto se deduce en adecuar la forma en que los materiales son realizados, tomar en cuenta los factores de los recursos es relevante ya que esto podría ser un obstáculo en vez de una buena estrategia para que todos puedan alcanzar el aprendizaje por medio de sus meta cogniciones.

Otra parte que considero importante dentro de la encuesta y sobre todo dentro de la capacitación laboral es la normatividad que rige las obligaciones y

derechos de esta misma, es por ello que dentro de este instrumento de investigación se realizó una pregunta sobre el conocimiento que las y los servidores públicos tienen respecto a estas reglas, como muestra la (figura 3.14) de las personas encuestadas el 46% respondieron que no conocen la normatividad de las capacitaciones laborales que rige a las instituciones dentro de la Ley Federal del Trabajo, en otro 46% respondieron que si las conocen sin embargo solo 3 personas de este porcentaje respondieron en preguntas abiertas algunas obligaciones y derechos de forma correcta, otras 2 afirmaron que esta normatividad se trata de respetar a las y los compañeros y de cuidar el mobiliario. Por lo tanto se observa otra detección de las necesidades de la institución la cual es que las y los servidores públicos conozcan las obligaciones y derechos del trabajo no solo de la capacitación laboral, sino dentro de su papel como trabajador y trabajadora. Considero que este conocimiento de las y los ciudadanos es básico e importante para exigir mejores oportunidades de trabajo, mejores horas laborales, adquisición de aprendizaje, un ambiente laboral cálido, pero sobre todo una disminución de problemas de trabajo como renuncias injustificadas, explotación y sueldos bajos.

Figura 3.14 Conocimientos sobre los derechos y obligaciones en la Ley Federal del Trabajo respecto a las capacitación Laboral

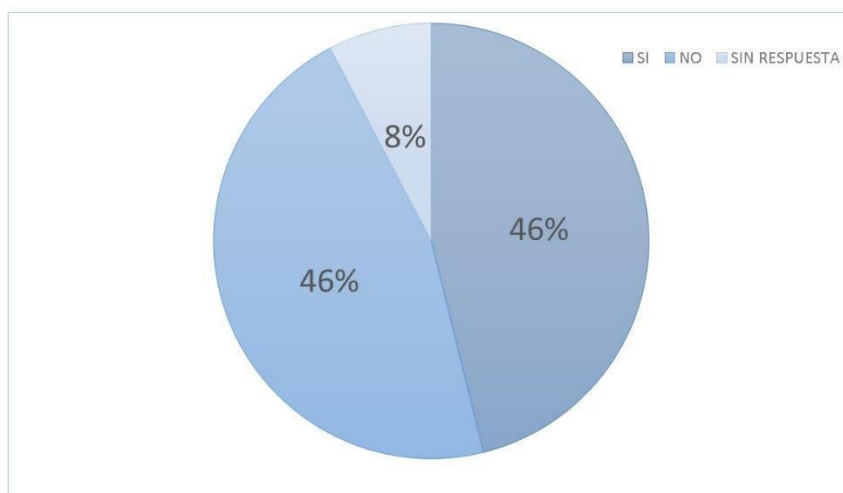


Figura 3.14 [Elaboración propia].

En cuanto a las preguntas generales que la Institución pidió realizar dentro de la encuesta (figura 3.15), en esta se encuentran preguntas generales como el estado de las instalaciones cuyas respuestas en su mayoría fueron buenas, sin embargo hubo dos personas que expresaron que estas fueron regulares debido a que una de las salas donde más se realizan las capacitaciones laborales es muy pequeña para todos los asistentes por lo tanto se encierra el calor y no hay mucha ventilación.

Figura 3.15 Preguntas generales sobre la capacitación laboral

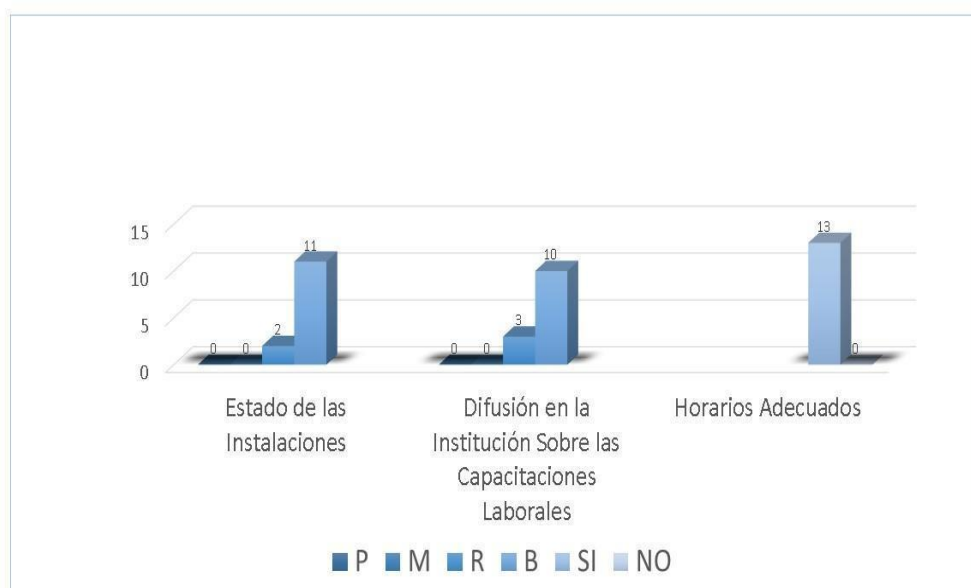


Figura 3.15 [Elaboración propia].

Por otro lado también se evaluó la difusión de las capacitaciones laborales en toda la institución donde la mayoría expresó que fue una buena organización por dicha difusión aunque otro pequeño porcentaje expresó que faltó más difusión pues solo se enteraron por compañeros de trabajo y no por una comunicación de la institución. Así mismo también se cuestionó sobre los horarios en que las capacitaciones laborales fueron realizadas, dichos cursos en su mayoría fueron determinados en la mañana y solo algunos por las tardes, ya que después de las 15:00 se retiran la mayoría de las y los servidores públicos, dejando en algunos casos las

capacitaciones laborales vespertinas para los jefes de áreas. Lo que expresaron la mayoría de las personas encuestadas es que los horarios matutinos establecidos son pertinentes para sus horas laborales, aunque cabe mencionar que algunos manifestaron que dicho horario también es complicado debido a que a esa hora atienden a los usuarios y a veces no les da tiempo de tener todas las asistencias dentro del curso. También hicieron presente que les agrada que las capacitaciones laborales sean dentro de la institución ya que no tienen que gastar en transporte o moverse fuera de su centro de trabajo ya que si fuera así no participarían en dichos cursos.

Se pidieron algunas sugerencias y comentarios a las y los servidores públicos (figura 3.16), cuyas respuestas fue que el 25% sugirió que las capacitaciones se promuevan en más áreas de trabajo, interpretando que no se seccione o mejor dicho que se disminuyan los requisitos de registro para los cursos, así mismo otro 25% expresó que los cursos tengan que ver con temas que desarrollen el área personal y laboral tal como fue el caso del curso para manejar el estrés. Un 17% manifestó que los cursos sigan siendo matutinos, otro 17% sugiere que durante las capacitaciones se ofrezca servicio de cafetería o un receso para tomar alimentos ya que en muchos casos cuando están en capacitación no tienen hora de comida, y por último el 16% pide que estas capacitaciones no solo tengan una constancia avalada por las instituciones en la que laboran, sino que esta tenga validez oficial como la SEP u otra institución educativa que les compruebe curricularmente lo aprendido.

Figura 3.16 Sugerencias y comentarios para la mejora de la capacitación laboral dentro de la STyFE

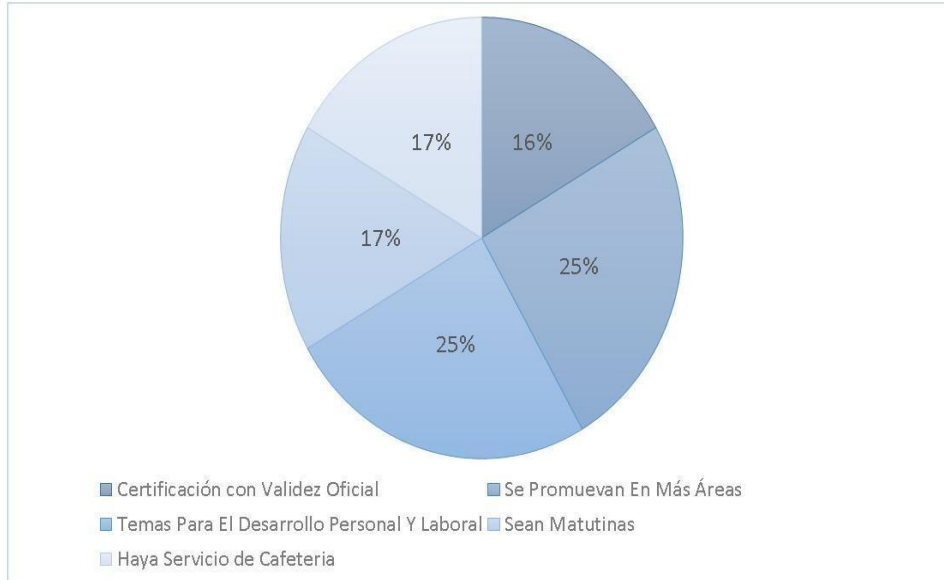


Figura 3.16 [Elaboración propia].

Se observa que aún falta mucho porque la institución mejore en cuanto a sus capacitaciones laborales, tanto en contenidos, estrategias y en la mejora de sus lugares de aplicación no porque sea una Institución gubernamental debe de dejar de actualizar sus metodologías, así como los instructores deberían estar mejor capacitados en cuanto a sus estrategias de trabajo tomando en cuenta el apoyo de las tecnologías como aplicaciones, nuevos métodos de comunicación, etc., esto podría ser un incentivo para las y los servidores públicos que cada vez más pierden el interés o desertan en las capacitaciones laborales, dentro de esta institución en varios casos se toman las capacitaciones laborales para adquirir cierto grado y así cobrar una remuneración al final del año fiscal, dejando a un lado el interés por el aprendizaje y la actualización de conocimientos que podrían mejorar el área de trabajo y al mismo tiempo tener una mejor calidad de vida. Es importante también que la institución implemente evaluaciones de impacto, las cuales se desarrollan

meses después de aplicarse las capacitaciones, esto arroja resultados para saber si los conocimientos impartidos son útiles y funcionales en las áreas de trabajo, con ello al momento de realizar la detección de necesidades se visualice de manera específica las nuevas capacitaciones que se aplicaran, buscando que estas sean actuales, innovadoras y necesarias para las personas, teniendo en cuenta su desarrollo personal y laboral.

Capítulo IV Diseño Didáctico de la Propuesta Pedagógica

Uno de los objetivos, es ofrecer una propuesta pedagógica que sea utilizada en la capacitación laboral; integrando a la animación sociocultural desde sus características y propósitos así como al aprendizaje colaborativo. La problematización detectada es la falta de ciertas capacidades y habilidades dentro de la capacitación laboral que se imparte, con lo cual se obstaculizan los procesos de enseñanza-aprendizaje. Este tipo de necesidades que tienen que ver con la educación continua dentro de las empresas suele ser una gran constante para la motivación hacia la formación de las personas. A continuación se aborda una metodología que comprenda acciones de solución didácticas, prácticas, dinámicas y eficaces hacia las diferentes áreas de oportunidad que se presenten dentro capacitaciones laborales.

Dicha propuesta está basada en la pedagogía social, la cual es adecuada dentro de la intervención social. El objetivo de plantear esta propuesta es mejorar la educación que se lleva a cabo en las empresas o instituciones motivando al desarrollo humano que involucra el aprendizaje para la vida; este cambio de estructuras tanto de la teoría pedagógica, de la metodología de la praxis, de la forma en que se concibe a las y los trabajadores así como de la de evaluación, tiene la expectativa de promover la motivación al aprendizaje por ser capacitado o capacitada, mejorar el desarrollo de las nuevas relaciones laborales desde la sociabilidad cooperativa, la autonomía y la participación activa.

Para realizar esta propuesta es relevante tomar en cuenta el diagnóstico que se realizó dentro la STyFE, esta detección de necesidades es importante para organizar las estrategias de intervención que se desean implementar. Cabe mencionar que la propuesta que se sugiere no está diseñada exclusivamente para las capacitaciones laborales que la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo imparte, ya que cualquier capacitación laboral que se lleve a cabo en las empresas instituciones o incluso en cursos y seminarios formativos. Son permeables para dichas acciones. A partir de los resultados de los instrumentos de investigación se detectaron algunas necesidades de la capacitación laboral; para una mayor comprensión se describe en la figura 4.1 las situaciones en las que se pretende

accionar el orden en que se muestran el siguiente: el nombre de la situación detectada, posteriormente una breve descripción de la problemática, después el análisis pedagógico del mismo y por último las acciones de intervención que son adecuadas para cada tipo de planteamiento, recordemos que éstas son basadas desde la postura de la animación sociocultural y el aprendizaje cooperativo.

Tabla 4.1 Diagnóstico de necesidades para el diseño de la propuesta pedagógica			
Situación	Descripción	Análisis	Acciones para la propuesta
Falta de interés	Esta área de oportunidad suele ser una problemática constante dentro de las capacitaciones laborales, en muchos casos el personal solo se interesa en estos cursos debido al incentivo que se les ofrece, dejando a un lado el aprendizaje intencionado por parte del capacitado. Entre otros, el desinterés también se encuentra en la falta información sobre los programas que se llevarán a cabo, por lo que se genera cierta apatía desde	Como se menciona en el capítulo I, la capacitación laboral busca la resolución de problemas sociales desde el deseo y el interés de las y los participantes para integrarse a las actividades, una herramienta de la animación sociocultural promueve la capacidad de crear soluciones partiendo de las habilidades humanas, pero también la de crear un ambiente de interés que invite a las personas a adquirir un compromiso de	Eventos educativos. Como propuesta a esta dificultad, se pretende que las instituciones y empresas una vez que se tenga preparada la logística de los cursos presenten de manera formal, concreta y didáctica todos los cursos que se ofrecerán a lo largo del año, exponiendo a las y los participantes los programas y

	el comienzo de los cursos.	participación individual y colectiva con sus propias necesidades y soluciones. Como lo es la capacitación laboral.	contenidos, los objetivos, las funcionalidades que tendrán en su área laboral, como en su vida personal, así como el tipo de evaluación que se lleve a cabo dentro de los mismo.
Actualización tecnológica	La relación que las TIC tienen dentro de las empresas no es tan cercana como podría imaginarse; a pesar de que este término tecnológico suele usarse y aplicarse cotidianamente desde hace más de 30 años, se observa una gran necesidad de implementar nuevas estrategias que apliquen a la tecnología y la comunicación como una metodología para hacer el trabajo eficaz y productivo. El reto está en las personas adultas que no tienen una	Como se mencionó anteriormente, la capacitación laboral es un proceso educativo donde uno de los beneficios para los adultos es la formación para toda la vida, es decir, impartir una educación que sea funcional para cada etapa de la vida del ser humano, en este caso la tecnología educativa que realiza el diseño instruccional; esta estrategia aplica para la elaboración de recursos de aprendizaje en las empresas o instituciones.	Cursos especializados de alfabetización digital. Con ello se pretende darle más peso a las necesidades tecnológicas que las y los trabajadores tienen; se espera ofrecer cursos de diferentes niveles en cuanto a la paquetería de office, pero también se pretende que los cursos abarquen diferentes aplicaciones para celular y

	<p>alfabetización digital y por lo tanto se crea un déficit laboral que produce mayores horas de trabajo, deserción de los cursos por no estar actualizados o tener un nivel bajo del conocimiento, así como un aislamiento social tecnológico. Se debe trabajar para que las y los participantes dominen por lo menos el 80% no solo en programas de paquetería, sino en aplicaciones que les sean funcionales en su vida laboral y personal.</p>	<p>Así mismo la normatividad de la Ley Federal del Trabajo asume la importancia de la actualización y el perfeccionamiento de los conocimientos, las habilidades y destrezas para la aplicación de nuevas tecnologías que faciliten el trabajo y la productividad de las y los empleados, pero también para mejorar sus aptitudes y actitudes. Así mismo la animación sociocultural trabaja desde esta situación para orientar a los grupos hacia el desarrollo integral, promoviendo planes y programas, estrategias, proyectos, políticas y metodologías que brinden la armonización de la comunicación, las tecnologías y la educación entre las y los participantes, generando personas liberadoras de su propio aprendizaje.</p>	<p>computadora para llevar a cabo una mejor organización laboral, así como productividad y eficacia en su área, este tipo de conocimientos también pueden ser funcionales en su vida personal.</p>
--	--	---	--

<p style="text-align: center;">Ausencia en la integración del grupo</p>	<p>Para poder lograr los objetivos que cada capacitación laboral tiene, es importante que se desarrolle un ambiente de confianza, convivencia y socialización, esto permitirá que los procesos de enseñanza - aprendizaje sean más significativos. Una de las problemáticas que dieron como resultado en los instrumentos de investigación fue la falta de integración entre las personas. Así mismo se observó de manera general que en diferentes casos cuando se trata de trabajar en equipo o en pares, las y los trabajadores por lo regular eligen personas conocidas, cerrándose a la posibilidad de socializar y convivir con otras personas que no sea de su área laboral y en de la cual pueda aprender de manera significativa.</p>	<p>Citando el capítulo II que hace mención sobre el aprendizaje colaborativo, considero que este tipo de enseñanza es pertinente para esta área de oportunidad debido a que este emplea un conjunto de técnicas educativas que logran promover el aprendizaje de la dimensión social; esto creará un ambiente de personas activas que desarrollen habilidades mixtas como lo son el razonamiento crítico, habilidades grupales, la autorreflexión, la colaboración afectiva y la interdependencia positiva para lograr objetivos comunes por medio del trabajo en equipo.</p> <p>Este tipo de proceso se basa en hacer responsables a las personas de su propio aprendizaje así como el de los</p>	<p>Controversia de aprendizajes :</p> <p>Es importante para este tipo de estrategias la discrepancia entre las personas, ya que esto aporta en ellas una aprendizaje entre pares más vivencial.</p> <p>Se pretende realizar actividades en grupos, de preferencia personas que sean de diferentes áreas para crear nuevas redes de convivencia. Dichos equipos deberán defender diferentes posturas desde su visión, conocimientos y experiencias. Este intercambio de diálogo permitirá ampliar los aprendizajes de cualquier tema que se quiera desarrollar dentro de la capacitación laboral.</p>
---	--	--	--

		demás de forma equitativa, este tipo de aprendizaje es un sistema de interacciones diseñado de manera objetiva y organizada para suscitar dentro de los grupos espacios de discusión, acuerdos y desacuerdos que lleven al aprendizaje y a la experiencia de diferentes tipos de conocimientos y estilos de aprendizaje.	
Carencia de empatía	Dentro de las estrategias de grupos uno de los propósitos principales es desarrollar la empatía, en diferentes casos las personas que se integran a estos mismos lo hacen con una actitud de fastidio, aburrimiento y cansancio, hasta cierto punto es comprensible debido a su jornada laboral, sin embargo es importante mencionar	Los objetivos de la capacitación laboral es el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas, pero también de las actitudes que se promocionan dentro del proceso formativo; dicha acción pretende generar un cambio por medio de actividades educativas hacia el desarrollo humano o integral, el	Roles de liderazgo. Una característica de la animación sociocultural es el desarrollo del liderazgo, dentro de esta estrategia se pretende que las personas desarrollen diferentes roles, en este caso el de ser líder para llevar a cabo la

	<p>que este tipo de actitudes pueden resultar negativas para la apertura del aprendizaje esperado. En otras ocasiones las personas expresan que ya tienen conocimientos adquiridos y por lo tanto solo asisten a la capacitación por algún incentivo o por obligación.</p> <p>Lo anterior pone una barrera al proceso de enseñanza aprendizaje así como a la participación activa que se espera de las y los trabajadores.</p>	<p>cual mejora la calidad de vida de las personas. Dicho proceso fomenta la incorporación de valores de trabajo mediante una transformación social. Dentro de la normatividad que acota la LFT, expresa que la capacitación también es un medio para mejorar las aptitudes de las y los trabajadores, menciona la obligación de participar en la acciones que se realizan en la capacitación laboral, en caso de que las y los participantes se nieguen a colaborar en un curso por considerar que no es necesario tomarlo, este debe acreditar con documentos o por medio de un examen avalado por la STYPS, que tiene los conocimientos necesarios de dicho tema, en caso de ser aprobatorio esta misma institución le otorgará una constancia o en su caso el curso pertinente para</p>	<p>dinámica de integración del grupo, este fungirá como mediador o mediadora para organizar el diálogo y la participación entre las y los integrantes. El rol será turnado por todas y todos los capacitados.</p>
--	--	--	---

		<p>obtenerla. Desde la visión de la animación sociocultural, esta es adecuada desde su característica como una práctica educativa que transforma las necesidades por medio de actividades sociales y acciones organizadas que favorezcan la iniciativa, el conocimiento didáctico, los métodos participativos, de empoderamiento y la autonomía; este tipo de propósitos ayuda a difundir un cambio dinamizador para la expresión y la creación de una nueva cultura laboral, donde la empatía entre las y los trabajadores sea un puente de aprendizaje.</p>	
--	--	---	--

<p style="text-align: center;">Poca motivación entre los participantes</p>	<p>En diferentes empresas se ha identificado la falta de preocupación hacia las emociones, sentimientos y la parte humana de las y los trabajadores, minimizando la importancia que tiene dentro del área laboral.</p> <p>Las empresas pueden contar con las mejores estrategias para capacitar, pero si la persona no está motivada a adquirir un aprendizaje, a convivir con sus compañeras y compañeros, a participar en las actividades que se tienen planeadas, definitivamente no se podrá lograr el objetivo del curso.</p> <p>Es por ello que se toma en cuenta este tipo de deficiencias en las capacitaciones laborales ya que son unos de los principales impulsores para crear un ambiente favorable de enseñanza- aprendizaje.</p>	<p>Se considera tomar en cuenta las características de la capacitación laboral; siendo este un beneficio para los adultos encaminado a incorporarse a alguna empresa o institución incluso para auto emplearse.</p> <p>En este sentido es importante que la persona que adquiera los cursos esté motivada por el aprendizaje que obtendrá; desenvolverse individual y colectivamente logra mediar la productividad y al mismo tiempo el mejoramiento de las relaciones laborales, el trabajo en equipo, la creatividad, la toma de decisiones y potenciar su liderazgo, esto ayudará a desarrollar en las personas la motivación a la acción y la interacción, preservando la seguridad en diferentes ámbitos personales.</p>	<p>Actividades dinamizadoras.</p> <p>Este tipo de acciones pueden ser utilizadas para la activación del grupo, la integración, para desarrollar un ambiente de confianza, creatividad y participación, así como su principal propósito el cual es la motivación al aprendizaje y a la permanencia dentro los cursos.</p> <p>Contar con actividades donde se comparta la formación y haya una influencia recíproca suele ser un gran motivante para recuperar la construcción de la comunicación, la calidad de vida y las nuevas identidades laborales.</p>
--	---	---	---

		<p>Promover una vivencia afectiva propiciará en las personas la participación y la adquisición de espacios para la resolución de problemas.</p> <p>Así mismo se fomenta una cultura de convivencia que estimule la iniciativa a la organización y autogestión, este tipo de experiencias compartidas empoderan la voluntad de los grupos generando personas liberadoras de su propio aprendizaje, estas actividades logran diseñar climas sociales adecuados para la dinamización colectiva y la transformación social.</p>	
--	--	---	--

Evaluaciones constantes	<p>Una problemática importante detectada es la falta de evaluaciones cualitativas, considero que no sólo es relevante una evaluación cuantitativa para saber si se obtiene o no el certificado al final de un curso, el seguimiento de una evaluación a pesar de haber terminado estas capacitaciones es importantes para el desarrollo de otras futuras. No basta con tener las evaluaciones diagnósticas y la final; una evaluación que dé seguimiento a los aprendizajes de los capacitados es pertinente para valorar aún más si la capacitación impartida es funcional ya sea en el área laboral o en la personal.</p> <p>Este tipo de evaluación integral debe incluir además del proceso educativo, las necesidades que surgieron a partir</p>	<p>La capacitación laboral hace mención en sus características sobre la tarea humana que tiene ésta con las personas que la integran; así mismo expresa que los objetivos que surgen desde el diagnóstico deben ser evaluables. En este sentido, es pertinente comprometer una propuesta de capacitación laboral que tome en cuenta las diferentes evaluaciones de un proceso de enseñanza-aprendizaje, y como en este caso adecuar otro tipo de evaluaciones que sean pertinentes para la capacitación, para la animación sociocultural y para el aprendizaje colaborativo.</p> <p>Este tipo de necesidades responde a las obligaciones de la mediación de resultados de objetivos, como lo</p>	<p>Evaluaciones de seguimiento.</p> <p>Es importante seguir interviniendo con evaluaciones después de que termine la capacitación laboral. Continuar analizando los aprendizajes que se adquieran es vital para saber si las capacitaciones que se están otorgando son pertinentes después de haberlas aplicado, o en su caso contrario modificar sus estructuras para apegarse lo más posible a las nuevas necesidades que pueden surgir después del curso. Considero tener presente que este tipo de acciones de capacitación, creará una organización productiva con nuevas responsabilidades laborales y la</p>
-------------------------	---	--	---

	de esa capacitación, para que las siguientes formen parte del diagnóstico.	menciona la animación sociocultural estas evaluaciones deben ser cuantitativas y cualitativas que den un seguimiento a la post capacitación, evaluando sus competencias. Capacidades, habilidades, destrezas y sobre todo sus necesidades; estas deben ser perfectamente planificadas y aplicadas estratégicamente para obtener los resultados de la productividad, la gestión y las oportunidades de crecimiento que la capacitación laboral ofrece.	acción de capacitar determinará nuevos programas de intervención.
Capacitaciones esporádicas	Las capacitaciones laborales son organizadas de acuerdo a diferentes factores, en este caso al diagnóstico de necesidades, al presupuesto, al calendario, etc. Sin embargo es importante destacar su relevancia ante la constancia de estas mismas,	Como expresa la normatividad de la capacitación laboral, esta debe ser obligatoria y reglamentaria en sus métodos y sistemas de aplicación, así como elevar el nivel de vida y productividad tanto de la empresa como de las personas que participan	Capacitaciones caracterizadas con la animación sociocultural, Este tipo de estrategias pueden aplicarse antes de las capacitación laborales de algún tema en específico, el propósito

	<p>aprovechar el tiempo para crear ambientes de aprendizaje donde las y los trabajadores estén en formación constante para adquirir nuevos conocimientos, para actualizar o para obtener mejores oportunidades es una inversión a corto plazo que cada empresa o institución debe hacer.</p>	<p>en ella, la acción de capacitar las habilidades y destrezas, son sinónimo de formación en el área laboral.</p> <p>Para dar una continuidad a la capacitación laboral, esta misma ofrece diferentes metodologías que son asertivas para aplicarlas en diferentes momentos que sean pertinentes, esto puede ayudar a la empresa o institución a que haya diferentes herramientas para desarrollar una capacitación laboral; estos instrumentos van desde el desarrollo personal que se encarga de ser una constante preparación de las y los trabajadores favoreciendo la productividad organizativa, siendo esta un proceso educativo a largo plazo que apuesta por el potencial del trabajador, así como el desarrollo</p>	<p>central de esta propuesta es que las y los trabajadores promuevan actividades de socialización, convivencia, participación activa, empoderamiento de espacios, motivación e interés por medio de la dinamización de grupos. Estas capacitaciones pueden ser organizadas por algún jefe o jefa de la empresa que sea el mediador o mediadora en la integración de los y las trabajadoras de la empresa, estas capacitaciones son inversiones de muy bajo costo, pero con el objetivo de propiciar un ambiente de confianza para los cursos futuros, estas serán enfocadas al bienestar de las personas, a su desarrollo humano y profesional;</p>
--	--	---	---

		<p>organizacional que prepara estratégicamente al personal tanto en actitudes, habilidades y potencialidades mediante un proceso dinámico hacia el cambio con una preparación interdisciplinaria, hasta llegar al desarrollo humano que considera a la persona dentro de un tipo de sociedad. potencializando la realización de sus necesidades humanas y esferas de desarrollo, tomando en cuenta el proceso significativo de aprendizaje que tienen las personas dentro de ambientes que favorezcan la relación armónica del saber, el hacer y el ser de los participantes.</p>	<p>promoviendo las estrategias del aprendizaje colaborativo dentro de la capacitación laboral.</p>
--	--	---	--

Tabla 4.1 Diagnóstico de necesidades para el diseño de la propuesta pedagógica [elaboración propia].

A continuación se presentan específicamente las planeaciones de las propuestas realizadas anteriormente, están conformadas por diferentes estrategias que desarrollan dentro de las capacitaciones laborales la innovación en su metodología y en sus objetivos.

PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROBLEMÁTICA “FALTA DE INTERÉS”		
Nombre: Presentación de Eventos Educativos.	Objetivo: <ul style="list-style-type: none"> ● Enseñar a las y los trabajadores los planes y programas que se llevarán a cabo en los próximos cursos. ● Generar interés en las y los participantes con estrategias de atención que llamen su atención para el ingreso a los cursos. ● Informar sobre algunos conceptos y normatividad de la importancia de la capacitación laboral basada en la LFT. ● Diagnosticar necesidades de capacitación. 	Competencias a desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> → Habilidad para la toma de decisiones. → Compromiso individual y social. → Planificación y organización de aprendizaje
Recursos: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sala de juntas o aula para las y los 	Tiempo de aplicación: Depende de cuántos cursos se darán, lo recomendable es presentar 2 ó 3 cursos por	Fecha de aplicación:

<p>participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector. ➤ Equipo de sonido. ➤ Sillas. ➤ Servicio de cafetería 	<p>día. Se pueden presentar durante la semana todas las capacitaciones laborales que se pretenden ofrecer, así no se satura de información a las y los participantes.</p>	
<p>Actividad:</p> <p>Inicio: Se planificarán a lo largo de una semana con eventos educativos las capacitaciones futuras que se aplicarán a lo largo del año. Utilizaremos algún espacio que la empresa o institución otorgue para presentar de manera formal los planes y programas, los contenidos, el temario, algunas estrategias de intervención dentro de los cursos así como las evaluaciones que se realizarán.</p> <p>Desarrollo: Dentro de este tipo de eventos se invitará a participar en las capacitaciones laborales de forma didáctica, por ejemplo ofreciendo trípticos que contengan el perfil de egreso, los objetivos y requisitos para el ingreso. Así mismo se contará con un trato personalizado a las y los trabajadores respondiendo todas las preguntas que tengan, se dará servicio de cafetería para generar el interés de las personas.</p> <p>Cierre. Al final de cada exposición se les dará una breve plática sobre la importancia de la capacitación laboral, así como los derechos y obligaciones que estas deben de tener por parte de la empresa y los integrantes.</p>		

Evaluaciones:

Uno de los objetivos de esta propuesta es que se trabaje aún más en la evaluación, en todas las actividades que se proponen se sugiere diferentes momentos de evaluación, esto irá detectando necesidades a corto plazo para poder trabajarlas y estar lo más apegado a las necesidades de capacitación.

Inicial:

Esta evaluación se realizará en el primer día de la intervención donde se describen el desarrollo de las actividades, así como la experiencia que vivieron todas y todos los participantes, se tomará en cuenta las experiencias, actitudes, aptitudes y los comentarios que se recibieron. Así mismo se realizará una observación sobre la participación de las y los trabajadores.

Intermedia:

La evaluación se aplicará a mitad del curso o capacitación que se esté llevando a cabo, con el fin de analizar si las estrategias de intervención son las adecuadas para las necesidades del grupo, en caso de no ser así, estas se pueden modificar o integrar otras que sean las idóneas para seguir logrando los propósitos que se desean alcanzar.

Final:

Como menciona su nombre esta evaluación se aplicará al momento de terminar el curso, dentro de este tipo de valoración se tomará en cuenta si los objetivos planteados se han conseguido de manera correcta, sí se realizaron algunos cambios en las estructuras de la planeación y que cosas se llevaron a cabo de manera improvisada. Es importante tomar en cuenta la opinión de las personas para este punto, pues este será un punto de partida para nuevas capacitaciones.

<p>Seguimiento:</p> <p>Este tipo de evaluación es sugerida dentro de la propuesta, pues con ella se pretende describir y cuadrar si las capacitaciones que fueron planeadas y aplicadas condujeron al aprendizaje profesional, social y personal de las y los trabajadores. El momento en que se aplicará esta evaluación será algunos meses después de haber terminado los cursos, se sugiere que este tipo de evaluación sea personalizada con cada integrante ya que esto dará pauta para poder reorganizar las estructuras de capacitación, dando importancia a la opinión de quienes están involucrados directamente con las capacitaciones</p>		<p>Comentarios y sugerencias.</p> <p>Es importante que en la evaluación de seguimiento que las y los entrevistados aporten su punto de vista sobre toda la capacitación que se desarrolló, desde el inicio hasta la obtención de su certificado, esto ayudará a que los estándares de capacitación sean cada vez más acertados con las necesidades de las personas.</p>
<p>Tabla 4.2 Planeación de actividades para la problemática “Falta de interés”. [Elaboración propia].</p>		

PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROBLEMÁTICA “ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA”.		
<p>Nombre:</p> <p>Cursos de Alfabetización Digital.</p>	<p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Practicar en los adultos la enseñanza de las TICs, diseñando el uso de la computación, así como el manejo óptimo del celular y aplicaciones que sean útiles dentro del área laboral y personal. ● Construir un ambiente de confianza donde se promueva el aprendizaje, el intercambio del diálogo y la comunicación. ● Mejorar los aprendizajes previos que las y los participantes 	<p>Competencias a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Capacidad de análisis. → Trabajo en equipo. → Independencia laboral y personal. → Tolerancia a la frustración. → Competencias Digitales. → Habilidades de comunicación.
<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sala o aula para las y los integrantes. ➤ Servicio de wifi ➤ Computadoras funcionales. 	<p>Tiempo de aplicación:</p> <p>Es importante tomar en cuenta los niveles de cursos que se aplicarán, en este tipo de capacitaciones es importante tomar en cuenta los aprendizajes previos, para poder ubicar a las y los participantes al nivel de</p>	<p>Fecha de aplicación:</p> <p>Tentativa</p>

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Celulares móviles. ➤ Manuales de programas de Windows. ➤ Sillas ➤ Proyector ➤ Presentación didáctica como guía para el proceso de enseñanza. 	<p>aprendizaje adecuado para que esto les genere sentirse cómodos con los aprendizajes nuevos que adquieran.</p>	
<p>Actividad:</p> <p>Inicio: Realizar un diagnóstico a cada participante para saber su nivel de conocimientos respecto a las TICs, esto ayudará a canalizar a las y los integrantes a un mejor nivel de aprendizaje donde las enseñanzas no sean repetitivas a lo que ya saben, reafirmando y adquiriendo una nueva formación.</p> <p>Desarrollo: Una vez que se tengan organizados los grupos; se darán los contenidos adaptados a cada nivel, es importante aplicarlos de forma didáctica y personalizada, ya que el uso de las tecnologías puede ser frustrante para los adultos al no adquirir los conocimientos de forma rápida. Así mismo este tipo de aprendizaje debe ser experimental asociándose con sus sentidos como la vista, el tacto y el oído, la práctica que tendrán debe ser vivencial para que su aprendizaje sea significativo.</p>		

El contenido temático que se impartirá será primero el del móvil, enseñarles aplicaciones como el uso de una agenda digital, un organizador de actividades,

etc., este tipo de aplicaciones que se enseñaran deben ser lo más funcionales posibles para que la persona pueda optimizar sus tiempos. Posteriormente se enseñará el uso de aplicaciones de la paquetería de Windows.

Cierre:

Finalizamos la capacitación con una actividad de reforzamiento donde cada persona pueda aplicar sus conocimientos de forma visual, ya sea presentando aplicaciones que les hayan sido funcionales, o mediante una breve presentación sobre su área laboral canalizado a las TICs.

Evaluaciones:		
Inicial:	Intermedia:	Final:
Seguimiento:		Comentarios y sugerencias:

Tabla 4.3 Planeación de actividades para la problemática [elaboración propia]. “Actualización Tecnológica”

PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROBLEMÁTICA “AUSENCIA EN LA INTEGRACIÓN DE GRUPO”		
Nombre: Dinamismo exprés	Objetivo: <ul style="list-style-type: none"> ● Construir un ambiente de confianza. ● Experimentar un espacio de socialización, interacción y participación del grupo. ● Mejorar las relaciones laborales entre las personas. ● Modificar las estructuras de enseñanza- aprendizaje dentro de los grupos sociales. 	Competencias a desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> → Comunicación verbal y no verbal. → Comunicación escrita. → Sensibilidad Interpersonal. → Sociabilidad. → Trabajo en equipo.
Recursos: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hojas de papel ➤ Plumones ➤ Pizarrón ➤ Diurex ➤ Sala o espacio para crear las actividades ➤ Sillas 	Tiempo de aplicación: Aproximadamente 25 minutos, dependiendo de cuántos participantes sean.	
Actividad:		

Inicio: Dentro de la sala sentados en forma circular, se les planteará a las y los participantes las siguientes situaciones, justificando las cualidades del porqué eligen a esa persona.

1.- Suponiendo que estés perdido en una isla desierta ¿Con qué compañera o compañero te gustaría estar?

2.- Suponiendo que ganaste un viaje con derecho a 3 compañeras o compañeros ¿Qué grupo elegirías?

3.- Suponiendo que necesitas organizar un evento ¿Con qué colega elegirías compartir esta tarea?

Posteriormente en cada hoja se guardarán las respuestas en sobres.

Desarrollo: Una vez que tenemos las respuestas, cada una de las y los participantes pasarán al centro y expresarán al grupo las cualidades de las personas elegidas sin decir el nombre, posteriormente se hará una tabla en el pizarrón anotando las peculiaridades que escribieron.

Cierre: Una vez que se hayan escrito todas las cualidades, estas se convertirán en valores del grupo que se tienen que fomentar y promover, posteriormente identificamos a personas que tengan este tipo de cualidades y las agruparemos para poder crear equipos nuevos.

Evaluaciones:

Inicial:

Intermedia:

Final

Seguimiento:	Comentarios y sugerencias.
Tabla 4.4 Planeación de actividades para la problemática “Ausencia en la integración de grupo” [elaboración propia].	

PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROBLEMÁTICA “CARENCIA DE EMPATÍA”		
Nombre: Rol de liderazgo	Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ● Valorar el rol de ser líder. ● Promover la confianza individual y grupal. ● Diseñar actividades de intercambio. ● Implementar roles de responsabilidad. ● Construir nuevos conceptos de empatía por medio de la práctica. 	Competencias a desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> → Liderazgo → Iniciativa → Planificación y organización → Capacidad crítica. → Compromiso → Toma de decisiones. → Competencias sociales.
Recursos:	Tiempo de aplicación:	Fecha de aplicación.

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Post-it de colores ➤ Plumones ➤ Pizarrón ➤ Diurex ➤ Aula o espacio para interactuar. ➤ Sillas ➤ 2 botes de plástico 	<p>Duración de la actividad 30 minutos aproximadamente.</p>	<p>Tentativa</p>
<p>Actividad:</p> <p>Inicio: Dentro de la sala o aula se les pedirá a las y los participantes se sienten sobre su silla en círculo, posteriormente en los post it se les pedirán que escriban sus nombres las y los participantes, así mismo el mediador o la mediadora escribirá diferentes preguntas, siendo estas las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- ¿Cuál es el objetivo del tema? 2.- ¿Qué estrategia fue la mejor para aprender el tema? 3.- ¿Cuáles dudas fueron las más repetidas entre las y los participantes? 4.- ¿Cómo aplicas en tú área laboral este aprendizaje? 5.- ¿Desde tu experiencia qué aportarías al tema? <p>Desarrollo: Una vez que queden listas estas preguntas, se guardarán en un bote y en el otro los nombres</p>		

de las y los integrantes, el instructor o instructora deberá continuar con su capacitación normal. Una vez que esta haya terminado, se tomará un papelito de cada bote; la primera correspondiendo a la pregunta que salga y la segunda al nombre del participante que deberá hacer esa pregunta. El objetivo de ésta actividad es que cada participante que salga elegido tomé el liderazgo de plantear las preguntas a sus compañeras y compañeros, estos también serán elegidos del bote con los nombres; se escribirá en el pizarrón las aportaciones de las y los participantes tratando de promover la empatía por la escucha. La atención y el respeto entre el grupo.

Cierre: Una vez que se hayan respondido todas las preguntas, el mediador o mediadora volverá a sacar los nombres restantes del bote, pidiéndoles una aportación extra al tema, a la actividad, a las estrategias etc. Se hará una pequeña reflexión sobre la importancia de la empatía entre los participantes y el liderazgo que cada persona debe tomar en su área laboral y personal.

Evaluaciones:		
Inicial:	Intermedia:	Final
Seguimiento:		Comentarios y sugerencias

Tabla 4.5 Planeación de actividades para la problemática “Carencia de empatía” [elaboración propia]

PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROBLEMÁTICA “POCA MOTIVACIÓN”.		
<p>Nombre:</p> <p>El lazo</p>	<p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar la motivación del grupo a través del trabajo en equipo. ● Crear solución de problemas por medio del lenguaje corporal. ● Reflexionar sobre la importancia de la participación individual y grupal. ● Construir dinámicas de motivación a través de actividades dinamizadoras 	<p>Competencias a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Análisis de problemas → Automotivación → Creatividad → Comunicación no verbal. → Trabajo colaborativo. → Iniciativa → Organización
<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aula o un espacio de trabajo. ➤ Lazo o cuerda de aproximadamente 10 metros 	<p>Tiempo de aplicación:</p> <p>Aproximadamente 25 minutos.</p> <p>Nota: Esta actividad puede realizarse antes de las actividades específicas del tema, para trabajar la motivación y la integración del grupo.</p>	<p>Fecha de aplicación:</p> <p>Tentativa</p>

➤ Diurex de color

Actividad:

Inicio: Dentro del aula se enumerará a las personas usando el número 1 y 2 para que se acomoden con su grupo respectivamente. Posteriormente con los dos equipos formados, se dividirá en 2 el salón con el lazo o la cuerda a la altura de la cintura de las personas así como el Diurex de color se pondrá a la misma altura del cordón pero pegado al suelo.

Desarrollo: Se les explicará a las y los participantes que el objetivo de la actividad es cruzar hacia el lado opuesto de donde están tratando de evadir el Diurex de color del suelo y el cordón, deben ponerse de acuerdo usando solo la comunicación gestual y corporal, pues a partir de que comience la actividad ninguno de las y los integrantes puede hablar para ponerse de acuerdo sobre las estrategias que usarán para pasar, importante de mencionar es que no pueden usar otro artefacto. Se les darán 10 minutos a los equipos para terminar la actividad.

Cierre: El equipo ganador será el que la mayoría de sus participantes hayan pasado del otro lado; una vez que haya terminado la actividad se hará un momento de reflexión para comentar sobre las situaciones que pasaron, la interpretación del lenguaje y las soluciones que obtuvieron. Se hará énfasis en la importancia de la motivación, la empatía por el otro y el trabajo en equipo para solucionar problemas.

Evaluaciones:

Inicial:	Intermedia:	Final
Seguimiento:		Comentarios y sugerencias.
Tabla 4.6 Planeación de actividades para la problemática “Poca motivación” [elaboración propia].		

PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROBLEMÁTICA “EVALUACIONES CONSTANTES”		
Nombre: Incorporación de formato de evaluación	Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ● Planificar planes y programas que incluyan la evaluación constante. ● Evaluar en diferentes momentos las intervenciones de la capacitación. ● Valorar estrategias que son pertinentes en los cursos. ● Estructuras nuevas formas de evaluación de seguimiento. 	Competencias a desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> → Atención al personal → Capacidad crítica → Comunicación escrita → Planificación y organización → Creatividad e innovación → Capacidad de análisis de datos y evaluación.

Recursos: ➤ Este formato de evaluación.	Tiempo de aplicación: En cada aplicación de una capacitación.	Fecha de aplicación: Tentativa
Actividad: Se propone este formato de capacitación, donde incluye toda la planeación que se llevará a cabo, así como las diferentes maneras en que se evaluará, los momentos de evaluación son la inicial, la intermedia y la final, sin embargo se implementa la evaluación de seguimiento, la cual se pretende aplicar una semana o meses después de haber culminado las capacitaciones, esto con el fin de obtener aportaciones sobre si los cursos fueron viables y cómo se adecuan a las áreas laborales y a la vida personal. Así como un cuadro de comentarios y sugerencias que se les preguntarán a las y los integrantes que asistieron, esto con el fin de saber de manera directa sus contribuciones para mejorar las futuras capacitaciones.		
Evaluaciones:		
Inicial:	Intermedia:	Final
Seguimiento:		Comentarios y sugerencias.

Tabla 4.7 Planeación de actividades para la problemática “Evaluaciones constantes” [elaboración propia].

PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA PROBLEMÁTICA “CAPACITACIONES ESPORÁDICAS”.		
Nombre:	Objetivos:	Competencias a desarrollar:
Pre capacitaciones de animación sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover actividades de animación sociocultural. ● Establecer valores de convivencia y participación a través de la acción. ● Planificar actividades de diálogo e intercambio de información. ● Motivar la integración entre las y los empleados que laboran en una empresa. ● Crear un ambiente de confianza y aprendizaje entre las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> → Sensibilidad interpersonal → Iniciativa → Flexibilidad → Comunicación asertiva y afectiva. → Convivencia → Participación Activa → Apropiación de espacios → Generar nuevas relaciones laborales

		→ Empatía →
<p>Recursos:</p> <p>Se recomienda para este tipo de actividades tener artículos de papelería básica en la empresa o institución con lo cual se pueden hacer diferentes dinámicas, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bolígrafos ➤ Plumones ➤ Hojas blancas ➤ Sillas ➤ Aula o espacio ➤ Pizarrón ➤ Plumones 	<p>Tiempo de Aplicación:</p> <p>Estas actividades están destinadas para hacerse antes de las capacitaciones con temas específicos, se proponen capacitaciones para promover habilidades sociales que serán útiles para los siguientes cursos.</p>	<p>Fecha de aplicación:</p> <p>Tentativa</p>
<p>Actividad:</p>		

Se proponen diversas actividades concretas que pueden ser utilizadas acorde a la adecuación que se quiera brindar promocionando características de la animación sociocultural y que son pertinentes para la capacitación laboral.

- 1) Sondeo de motivaciones; sentados en círculo se les pedirá a las y los participantes que de manera individual respondan las siguientes preguntas las cuales tratan de saber cuál es el motivo de las personas por estar en esa capacitación. ¿Por qué he venido a esta actividad?, ¿Cuál es mi estado de ánimo hoy?, ¿Qué espero obtener en el día de hoy?, ¿Qué estoy dispuesto a aportar en el día de hoy?
- 2) La importancia de ser voluntario; sentados en las sillas de forma circular, la o el mediador deberá pedir al grupo 4 voluntarios o voluntarias para pasar al frente, posteriormente se les preguntará al resto de los participantes por qué decidieron no participar; con ello se reflexionará en los miedos o inquietudes que se pueden experimentar al ser un participante activo, es importante hacer mención sobre las estrategias para motivar a las personas.
- 3) Limitaciones personales; sentados en las sillas en forma circular se les pedirá a las y los participantes que anoten en hojas blancas 5 limitaciones que perjudiquen su vida laboral, se les pedirá que no escriban su nombre. Posteriormente el o la mediadora deberá intercambiar los papeles para que en voz alta las y los participantes describan las limitaciones escritas como si fueran de ellos, al finalizar se debatirán sobre algunas estrategias que el grupo decida para

trabajar este tipo de puntos débiles

- 4) ¿Cómo me ven mis compañeras y compañeros? Dentro de la sala sentados en las sillas se le pedirá a las y los participantes que anoten sus nombres en una hoja de papel, el instructor o instructora deberá recoger todos los papeles para posteriormente intercambiarlos, la persona que le toque tendrá que describir 2 fortalezas y 2 puntos débiles del nombre de la persona que le tocó, más adelante por turnos se les pedirá que pasen al frente a mencionar sus respuestas comenzando por los puntos débiles y después las fortalezas. Se les pedirá al resto de los trabajadores que aporten otras fortalezas o estrategias para los puntos débiles de sus compañeras y compañeros, al finalizar se hará una breve reflexión sobre la importancia de la comunicación, el apoyo y la motivación para solucionar problemas en nuestra vida laboral cotidiana.

- 5) Dos verdades y una mentira: En la sala sentados en medio círculo, se les pedirá a las y los participantes pensar en dos verdades sobre anécdotas personales que hayan experimentado a lo largo de su vida puede ser personal o laboral, así mismo se les solicitará mencionar una tercera que sea mentira pero creíble, se les dará 5 minutos para anotarlas en hojas blancas. Una vez terminado el tiempo por turnos se les pedirá a cada participante que describan sus 3 afirmaciones, el resto del grupo deberá decir cuál creen que es la mentira y así sucesivamente hasta que pasen todos y todas las participantes. Esta actividad se puede utilizar como rompe hielo, para fomentar la convivencia y conocer mejor al grupo.

Evaluaciones:		
Inicial:	Intermedia:	Final
Seguimiento:		Comentarios y sugerencias.
<p>Tabla 4.8 Planeación de actividades para la problemática “Capacitaciones esporádicas” [elaboración propia].</p>		

Conclusiones

Es preciso explicar que, esta investigación tuvo que transformarse de un proyecto de innovación pedagógica a una propuesta pedagógica debido a las repercusiones de la Covid- 19, por esta circunstancia fue imposible aplicar dichas planeaciones sin embargo, después de un análisis a lo largo de diversos conceptos, antecedentes, normas legales, corrientes pedagógicas y una investigación de campo. Se concluye que el objetivo principal de desarrollar una propuesta pedagógica que mejore las prácticas de enseñanza- aprendizaje dentro de la capacitación laboral que imparte la STYFE, se logró; esto debido a una extensa investigación que pudo reunir los sustentos teóricos para dar pie a la detección de las necesidades del contexto, también cumplió teniendo una base clara para crear diferentes planeaciones con características que tomaron en cuenta conceptos de la capacitación laboral, la animación socio cultural y teorías de aprendizaje que formularon estrategias para futuras capacitaciones presenciales, sin renunciar a la adecuación que estas permiten para realizarse de forma remota. Debido a lo anterior, esta propuesta pedagoga puede adecuarse también a cualquier capacitación laboral que se lleve a cabo en algún otro contexto, pues tiene la suficiente flexibilidad y permeabilidad para promover la mejora de los procesos de enseñanza – aprendizaje en grupos.

Por otro lado, concluyo haciendo algunas recomendaciones para la STYFE, institución en la cual realicé mi servicio social y donde apliqué los instrumentos de investigación; en los cuales detecté diversas áreas de oportunidad que son importantes para el desarrollo de los procesos de aprendizaje. Es importante desarrollar en las capacitaciones laborales la intervención pedagógica que sustenta la praxis desde el quehacer de la organización y la planeación en los planes y programas, así como en la malla curricular según sea el caso. Así mismo se pretende que además del objetivo de actualizar y cubrir las necesidades que las y los empleados tienen dentro de su puesto de trabajo por medio de la capacitación laboral; también se lleve a cabo la intervención pedagógica que se propone en esta propuesta y que esta sea la adecuada para la innovación sobre los procesos de enseñanza- aprendizaje desde un enfoque didáctico, participativo, inclusivo, dinámico, personalizado, humanístico y colaborativo.

Se recomienda que la STYFE involucre a las y los participantes que serán parte de la capacitación laboral, esto los hace vincularse con las problemáticas y exigencias que tanto la empresa como ellas y ellos necesitan, también dará pauta a tener una mayor motivación en las y los trabajadores para incluirse a dichos cursos. Así mismo se hace una recomendación sobre la implementación de actividades dinamizadoras que son necesarias para que las y los empleadores puedan intercambiar diferentes aprendizajes laborales y personales, se debe tener precaución en el uso excesivo de dichas dinámicas ya que con esto se puede perder la seriedad del objetivo de cada curso. Es importante que él o la instructora que está a cargo sea mediador/a dentro de las dinámicas que se proponen y llevar a cabo un equilibrio entre las estrategias. Se sugiere también, que este tipo de estrategias dinamizadoras pueden aplicarse en cursos que sean específicos de este tema, desarrollando la convivencia, la participación activa, la socialización educativa y el aprendizaje colaborativo, dichos cursos pueden tomarse en cuenta como parte del DNC así como de la programación de las capacitaciones laborales.

Se recomienda que los espacios donde se llevan a cabo los diferentes cursos, estén ventilados, con buen clima y en óptimas condiciones ya que este factor es importante para la adquisición de la atención de las y los participantes, cabe mencionar que este punto fue una de las deficiencias que más quejas recibió durante las capacitaciones del año 2019 dentro de la STYFE. Es preciso mencionar que las y los servidores públicos sugirieron que haya un servicio de coffee break, en el cual puedan relajarse por un pequeño tiempo así como comer algún alimento ligero que les sea útil para reactivar su atención al curso que se esté llevando a cabo. Se sugiere que las y los instructores implementen actividades didácticas para su intervención; esto ayudará a que las y los integrantes participen de forma activa, comprendiendo que su jornada laboral puede ser un factor importante para no tener el rendimiento necesario que el aprendizaje exige. Por otro lado se recomienda la implementación de evaluaciones de seguimiento, este tipo de evaluación suele ser un análisis de datos que son importantes para el DNC, así como para saber si las capacitaciones impartidas son las adecuadas para las y los participantes dentro y fuera de su vida laboral.

Por último, se sugiere que actualicen las corrientes de aprendizaje en que se basan las capacitaciones laborales, pues éstas en algunos casos son obsoletas y al momento de aplicarlas suelen perder el interés de las y los trabajadores, es por ello que se sugiere promover el aprendizaje colaborativo, pues sus características son ideales para trabajar en grupos pero sobre todo para fomentar el aprendizaje entre pares, comprometiendo a cada participante en la responsabilidad afectiva de los procesos de enseñanza dentro de un equipo, esto forma parte de la motivación para la educación de adultos, así como para la educación continua; me refiero a los objetivos en común que son la vía para cumplir con los propósitos de las capacitaciones laboral y de la empresa, tomando en cuenta el desarrollo humano e integral.

Referencias

Abbagnano N. y Visalberghi A. (1964). *Historia de la pedagogía*. México: Fondo de Cultura Económica.

Acuerdo Por el que se dan a conocer los Criterios Administrativos, Requisitos y Formatos para realizar los Trámites y Solicitar los Servicios en Materia de Capacitación, Adiestramiento y Productividad De Los Trabajadores. (2013). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5302582&fecha=14/06/2013

Amós, J. (1962). *Didáctica magna*. México: Porrúa.

Ander-Egg, E. (2006). *¿Qué es La Animación Sociocultural?* Córdoba. Argentina: Espartaco

Ballesteros, C., García, G., Ocaña, A., y Jácome, C. (2018). Análisis de la promoción cultural como herramienta para fortalecer la identidad afro esmeraldeña. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2). pp. 367-377. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n2/1794-4449-rlsi-15-02-367.pdf>

Blake, O. (2000). *Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación*. Buenos Aires: Ediciones Macchi.

Calvo Sastre, A. M. (2001). Aproximación a la animación sociocultural desde una perspectiva didáctica. *Enseñanza & Teaching: Revista interuniversitaria de didáctica*, (19). pp. 425-442. Recuperado de: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:20464&dsID=aproximacion_animacion.pdf

Calzadilla, Ramón. (2004). La pedagogía como ciencia humanista: conocimiento de síntesis, complejidad y pluridisciplinariedad. *Revista de Pedagogía*, 25(72), 123-148. Recuperado de:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922004000100005&lng=es&tlng=es.

Caride, J. (2005). La animación Sociocultural y el Desarrollo Comunitario como educación social. *Revista de Educación* (336). pp. 73-88. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mepsyd.es/re336/re336_05.pdf

Castillejo, J. Sarramona, J. y Vázquez, G. Pedagogía Laboral. *Revista Española de la Pedagogía*. (181). pp. 421-440 Recuperado de: <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2018/04/2-Pedagog%C3%ADa-Laboral.pdf>

Colectivo por una Educación Intercultural. (2010). *Manual para la Animación Sociocultural*. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/04/Manual-para-la-ASC-2010-Chiapas.pdf.pdf>

Cruz, M. (2010). Concepto, objetivos, y funciones de la animación sociocultural. *Revista Innovación y Experiencias Educativas*. (29). pp. 1-11 Recuperado de: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_29/M_CRUZ_CHACON_2.pdf

De Miguel, S. (1995). *Perfil del animador sociocultural*. Madrid: Narcea Ediciones.

De Miguel, S. (2008). *Perfil del animador sociocultural*. Madrid: Narcea Ediciones.

Franco, C. (2008). *Formación laboral para el desarrollo humano*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Escarbajal, A. (1992). La animación sociocultural como instrumento para el desarrollo comunitario. *Canales de la Pedagogía*. (10). pp 87-106. Recuperado de: <https://revistas.um.es/analespedagogia/article/view/287341/208641>

Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 21(96), 31-55. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n96/v21n96a02.pdf>

García, J. y Giacobbe, M. (2009). *Nuevos desafíos en investigación: Teorías, métodos, técnicas e instrumentos*. Argentina: Homo Sapiens Ediciones.

Ghiso, A. (2015). Profesionalización de pedagogos sociales en Latinoamérica. *Otra lectura a los tránsitos entre la educación popular y la pedagogía social*. (1) pp.63-75. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v16n1/v16n1a03.pdf>

Gil, I. (2013). Enfoque Intercultural y animación sociocultural: convergencias y reflexiones. *Revista Iberoamericana de Educación*. (61). pp. 1-7 Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/5404Gil.pdf>

Gómez, M. (2003). Aproximación conceptual a los sectores y ámbitos de intervención de la Educación Social. *Pedagogía Social Revista Interuniversitaria*. (10) pp. 233-251. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135015168011>

González, M. del C., y Tarragó Montalvo, C. (2008). Capacitación para el cambio. *ACIMED*, 17(4). 1-10. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v17n4/aci02408.pdf>

Ley Federal del Trabajo (2012). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Dirección General de Servicios de Documentación, información y Análisis. Última Reforma DOF 09-04-2012, 136 DE 228. Recuperado de: https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf

Londoño Giraldo, E. P. (2011). El diseño instruccional en la educación virtual más allá de la presentación de contenidos. *Educación y Desarrollo Social*, 5(2). 112-

127.

Recuperado

de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386237>

López, F. y León L. (2002) La Animación Sociocultural Como Contribución a La Construcción de la Entidad Comunitaria. *Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación*. pp. 139-150 Recuperado de: http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/16/art_8.pdf

López, Fernando. (2002). El perfil del animador profesional y voluntario. Análisis de contenido. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*. (9) pp. 161-172. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135018332009.pdf>

Mata Torres, R. (2000). *La Capacitación formal: administrada en base a objetivos específicos y cualitativamente definidos, el factor primordial en la industria para el crecimiento empresarial aunado al desarrollo del personal*. (Tesis de la División de Ciencias Sociales, Universidad de Sonora, México). Recuperada de: <http://www.bidi.uson.mx/TesisIndice.aspx?tesis=8606>

Merino, J. (1997). La animación sociocultural en la educación social. Exigencias formativas para el educador social. *Revista Complutense de Educación*. 8(1) pp. 127-155 Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9797120127A/174>
[88](#)

Mínguez, M. (2004). Evolución de la Pedagogía Social para consolidarse como disciplina científica. *Pedagogía Social: revista universitaria*. (11). 25-54. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135015179003>

Mora, Miguel A. Saiz, Francisco. Moriyón, Roberto. (2002). Aprendizaje Colaborativo Guiado: Fundamentos y aplicaciones. *Revista de Enseñanza y Tecnología*. 1(24). pp. 18-27. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/666286/aprendizaje_mora_RET_2002.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, Alejandra. Torres, Nicolás. Patiño, Karent. Martínez, Karol. Vesga, Juan. (2018). Identidad Laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. *Salud y Administración*. (14) pp. 59- 67. Recuperado de: http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5_Identidad_Laboral.pdf

Muñoz, J. (2012). El animador sociocultural. Ámbito profesional y tipos. *Contribuciones a las ciencias sociales*. Recuperado de: https://www.eumed.net/rev/cccscs/22/animador_sociocultural.html

Osalde, María. (2015). El aprendizaje colaborativo y el aprendizaje cooperativo en el ámbito educativo. *Universidad Mexicana*. pp. 1-10 Recuperado de: https://unimex.edu.mx/Investigacion/DocInvestigacion/El_aprendizaje_colaborativo_y_el_aprendizaje_cooperativo_en_el_ambito_educativo.pdf

Ospina Rave, B. E. (2008). La educación como escenario para el desarrollo humano. *Investigación y Educación en Enfermería*, 26(2, Suppl. 1), 12-15. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v26n2s1/v26n2s1a01.pdf>

Pain, A. (1996). *Capacitación laboral*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.

Payer, M. [12 de junio 2013]. Teoría del constructivismo social de Lev Vygotsky en comparación con la teoría Jean Piaget. *Red Universitaria de Aprendizaje*. Recuperado de: <http://www.proglocode.unam.mx/system/files/TEORIA%20DEL%20CONSTRUCTIVISMO%20SOCIAL%20DE%20LEV%20VYGOTSKY%20EN%20COMPARACION%20CON%20LA%20TEORIA%20DE%20JEAN%20PIAGET.pdf>

Pinedo Guerra, M. (1990) Desarrollo de la capacitación en México: algunas modalidades predominantes. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XX (2). 11-131. Recuperado de: https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r1981_1990/r_texto/t_1990_2_06.pdf

- Pintor, M. (1993). *El perfil laboral para el pedagogo capacitador*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México). Recuperada de: <http://132.248.9.195/pmig2016/0192932/0192932.pdf>
- Pliego, N. (2011). El Aprendizaje Cooperativo y sus Ventajas en la Educación Intercultural. *Hekademos: Revista educativa Digital*. (8) pp- 63- 76. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3746890>
- Quintas, Froufe. (2000). La Animación Sociocultural Y Sus Perspectivas Como Profesión de Futuro. *Revista de Pedagogía de la Universidad de Salamanca*. (12). pp. 173-183. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=846923>
- Red Iberoamericana de Animación Sociocultural. (2018) Quiénes somos. Red Iberoamericana de Animación Sociocultural. Recuperado de: <https://www.rianimacion.org/quienes-somos>
- Romero, José. Y Castelló, Amparo. (2016). Redefiniendo Los Campos de Inserción Laboral Del Pedagogo. *Revista Currículum*. (29). pp. 21-34. Recuperado de: https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3402/Q_29_%282016%29_02.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Roselli, Nestor. (2016). El aprendizaje colaborativo: bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria. Propósitos y Representaciones. *Revista de Psicología Educativa*. (4)1. pp. 219–280. Recuperado de: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/90>
- Sáez Carreras, J. (2007). *Pedagogía social y educación social: historia, profesión y competencias*. Madrid; México: Pearson, Prentice Hall.
- Salonia, A. (1990). *Educación y vida laboral*. Buenos Aires: Seria Pensamiento Fundamental.

Salvador García, M. S. (1999) *Antología de capacitación y desarrollo de personal. Un enfoque estratégico*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

Sánchez Castañeda, A. (2007). La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (5). 191-228. Recuperado de: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9520/11553>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (10 de marzo de 2015). Importancia de la Capacitación. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Recuperado de: <https://productividadlaboral.stps.gob.mx/index.php/2015-03-10-12-54-36/diagnostico-ocupacional-en-mexico/importancia-de-la-capacitacion-y-adiestramiento>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (14 de junio de 2013). Generalidades del Programa Capacitación y Adiestramiento. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Recuperado de: <https://productividadlaboral.stps.gob.mx/index.php/188-temas/capacitacion-y-adiestramiento/preguntas-frecuentes-capacitacion-y-adiestramiento/224-de-las-generalidades-del-programa-capacitacion-y-adiestramiento>

Secretaria de Trabajo y Previsión Social. (2009). *Elaboración de materiales de capacitación. Manual del participante*. México: Secretaria de Trabajo y Previsión Social

Serrano, J. M. y Pons, R. M. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 13(1). pp. 1-27. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v13n1/v13n1a1.pdf>

Siliceo, A. (2000). *Capacitación y desarrollo de personal*. 3ª ed. México: Limusa.

Soler Masó, P. (2012). *La animación Sociocultural*. Barcelona. UOC.

- Tallón Rosales, S., Hervás Torres, M., Polo Sánchez, M., Fernández Jiménez, C., y Fernández Cabezas, M. (2018). El perfil formativo y profesional del graduado en pedagogía. Perspectiva actual de su inserción laboral. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 295-306. DOI: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEPA/article/view/1230/1062>
- Ucar, X. (1994). El estatuto epistemológico de la animación sociocultural. *Revista Interuniversitaria* (6). pp. 161-183. Recuperado de: <https://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/3037/3069>
- Ucar, X. (2012). Dimensiones y valores de la animación sociocultural como acción o intervención socioeducativa. *Congreso Internacional de Pedagogía Social*. Recuperado de: <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/cips/n4v2/43.pdf>