

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

COLEGIO DE PEDAGOGÍA

INFORME ACADÉMICO DE SERVICIO SOCIAL

**“Propuesta de Capacitación para
Jornaleros Agrícolas de la localidad de Villa Nueva del
Estado de Michoacán”**

ALUMNA: ELIZABETH ALCÁNTAR DURÁN

NO. DE CUENTA: 301291309

ASESOR: LIC. MARGARITA LEHNE GARCÍA



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A Dios padre por acompañarme y guiarme en todo momento.

A mis padres que en todo momento me impulsaron a concluir mis estudios, me enseñaron a ser constante y a luchar por lo que quiero, por mostrarme que el mundo está lleno de cosas maravillosas y que cualquier sueño se puede lograr a través de esfuerzo y dedicación; por alentarme a ser mejor persona y aceptarme como soy y por darme su apoyo y amor en todo momento.

A mi hermana Betty por acompañarme en todo este camino y brindarme alegría.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por abrirme sus puertas y permitirme realizar éste proyecto.

A los jornaleros agrícolas del estado de Michoacán por compartir sus experiencias.

A la Universidad Nacional Autónoma de México por la oportunidad de pertenecer a la máxima casa de estudios.

A mis profesores que a todo momento me guiaron y me formaron con su ejemplo.

Y a todas aquellas personas que de alguna u otra manera han estado conmigo y me han impulsado a concluir éste proyecto y a orientarme en su realización.

Mil Gracias!!!!

I N D I C E

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1 LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)	
1.1 Atribuciones, principios y líneas estratégicas de la STPS.....	3
1.2 El proyecto "Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables".....	4
1.3 Plan nacional de desarrollo (PND 2007-2012).....	6
CAPÍTULO 2 EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y EL ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA	
2.1 El proceso de capacitación	9
2.2 El enfoque pedagógico "la visión constructivista".....	14
2.3 La andragogía.....	18
2.4 Principios de educación de los adultos.....	19
CAPÍTULO 3 LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO "LOS JORNALEROS AGRÍCOLAS"	
3.1 Los jornaleros agrícolas.....	22
3.2 Los jornaleros agrícolas del estado de Michoacán.....	25
3.3 Investigación de campo: análisis situacional.....	27
3.4 Detección de necesidades de capacitación.....	30
3.5 Problemática de los jornaleros agrícolas.....	30
CAPÍTULO 4. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A LOS JORNALEROS AGRÍCOLAS	
4.1 Guía de instrucción.....	34
4.2 Programa sintético (datos generales del curso).....	35
4.3 Programa analítico (plan de sesión).....	40
Sesión 1.....	41
Sesión 2.....	42
Sesión 3.....	47
CONCLUSIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	52
1 Diapositivas proyectadas durante el curso	
2 Dinámicas realizadas durante las sesiones	
3 Carta de Liberación del servicio social	

INTRODUCCIÓN

El presente informe académico refleja la propuesta de capacitación que realicé durante mi servicio social dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en apoyo a los jornaleros agrícolas.

Se sustenta con una estructura de cuatro capítulos que a continuación mencionaré a grandes rasgos.

CAPITULO I

Se abordan conceptos básicos de la Estructura de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), sus estrategias, lineamientos, así como el proyecto "Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables" y el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 que son la base teórica de mi proyecto.

CAPITULO II

Se menciona el proceso de capacitación, donde considero que la visión constructivista como enfoque pedagógico al diseño del programa de capacitación a jornaleros agrícolas se adecua a las necesidades y objetivos del proyecto.

CAPITULO III

Se muestra la investigación de campo que se realizó con los jornaleros agrícolas, donde a través de un análisis situacional se detectó la problemática su entorno, problemática y necesidades.

Dicha investigación se centra en el Estado de Michoacán, específicamente en la localidad de Villa Nueva.

CAPITULO IV

Se presenta de manera formal el diseño del programa de capacitación dirigido a los jornaleros agrícolas, tanto el sintético como el analítico.

Para terminar se incluyen las conclusiones del trabajo y se anexan formatos utilizados durante la realización del proyecto.

Capítulo 1

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social

1. LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tuve la oportunidad de realizar mis prácticas profesionales en el área de capacitación, dicha dependencia de gobierno está constituida para el régimen de prevención social y su fundamento jurídico radica en el artículo 123 de nuestra Constitución donde nos indica que *"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley."*¹

La Secretaría promueve con innovación y eficacia una cultura que impulsan el trabajo de los mexicanos como expresión de la dignidad de la persona humana, para su plena realización y **para elevar su nivel de vida** y el de su familia; **promueve el empleo digno** libre de riesgos, así como **la capacitación para la productividad y la competitividad**; colabora a disminuir las graves desigualdades sociales, impartiendo justicia laboral para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, a fin de contribuir a generar un desarrollo económico dinámico, sostenible, sustentable e incluyente, por lo que su misión se concentra en *"Conducir con justicia y equidad la política laboral nacional que propicie el bien común"*²

Se entiende por trabajo digno al respeto a la dignidad humana del trabajador, es acceso a la seguridad social y a un retiro decoroso, a recibir un salario remunerador, contar con capacitación continua para el incremento de la productividad y el mejoramiento del nivel de vida del trabajador y su familia, condiciones óptimas de seguridad e higiene en los centros de trabajo para evitar enfermedades y accidentes, respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente a sus derechos colectivos: la libertad y autonomía sindical; el derecho de huelga y la contratación colectiva, no discriminar por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión, erradicar las peores formas de explotación infantil, preservar el medio ambiente y cuidar, como propios, los recursos naturales. Implica igualar el terreno de juego para que todo mundo tenga las mismas oportunidades de desarrollo personal y familiar.

1.2 Atribuciones, Principios y Líneas Estratégicas

Dentro de sus atribuciones destacan las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo
2. Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación
3. Desarrollar una política de previsión social y de inspección
4. Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y de inspección.

De acuerdo a la Misión que ha postulado el Gobierno Federal, los principios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se conciben y sustentan en la premisa del desarrollo humano integral, basado en la **capacitación de las personas**, en la productividad, en el trabajo y el desarrollo tecnológico.

Los principios con los cuáles se desarrolla la STPS son: Inclusión, Gradualidad, Diálogo y Paz Laboral.

¹ www.stps.gob.mx/marcojuridico

² www.stps.gob.mx

Sus principios radican en construir **un proceso de cambio cultural profundo** y organizar consensos unilaterales vivos y dinámicos. A través de líneas estratégicas tales como en el apoyo de generación de empleos que el país demanda, de capacitación, aumentando la productividad y competitividad de las empresas y personas con el fin de **eleva el nivel de vida de los trabajadores y sus familias**.

Ciertamente vincular la educación formal y no formal con el trabajo, capacitar dentro de las empresas a los trabajadores en activo al propio tiempo que se vaya modernizando la tecnología no es tarea fácil, sin embargo se requiere **crear condiciones para aumentar la productividad** tanto de las empresas como de las personas. Es necesario elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, dado que es en el trabajo donde el ser humano pasa la mayor parte de su vida, donde se relaciona con otros factores de la sociedad, es donde pone en juego su talento y su creatividad y es capaz de alcanzar su propio bienestar.

En la Dirección General de Capacitación se comprometen con el desarrollo integral de los trabajadores en activo, mediante acciones y programas de apoyo, formación y **capacitación que respondan a sus necesidades** y expectativas, a través de la eficacia de sus procesos, en un marco de mejora continua. Su misión es "impulsar la capacitación integral de los trabajadores y empleados para que sean más productivos y la empresa pueda ser más competitiva."³

1-2 Proyecto "Inclusión laboral de grupos vulnerables y el PND 2007-2012

Dentro de la Dirección General de Capacitación se encuentra la Dirección de Capacitación Técnica donde desarrollé mi servicio social y mi propuesta de capacitación. La Dirección de Capacitación Técnica desarrolla actualmente un proyecto sobre "Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables", donde se me asignó la construcción de un propuesta de capacitación a Jornaleros Agrícolas del Estado de Michoacán. Dicha Dirección tiene una larga trayectoria en esquemas de formación presencial incorporando **enfoques constructivistas de aprendizaje** y técnicas participativas para facilitar el desarrollo de capacidades laborales; para mi trabajo en lo personal se presenta un nuevo reto, ya que para la atención de la población objetivo deberé utilizar métodos, estrategias, y técnicas flexibles y adaptables para el grupo en situación de vulnerabilidad.

A continuación se describe brevemente el fundamento del proyecto de la STPS

El proyecto que realizará la STPS plantea el desarrollo de dos funciones prioritarias:

- la formación presencial
- la formación a distancia

³ STPS. DGC.

Propósitos del proyecto

Dentro de los propósitos del proyecto tenemos que para la STPS se requiere: "Fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud."⁴

Para la Dirección de Formación y Adiestramiento: "Facilitar el desarrollo de capacidades laborales a fin de acrecentar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores y personas en condiciones de vulnerabilidad."⁵

Para la población objetivo: "Contar con opciones viables de formación, capacitación y adiestramiento que sean reconocidas de manera oficial y que les permita mejorar su empleabilidad".⁶

Tipos de población objetivo

- Población objetivo o población meta

Trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad.

Las personas en situación de vulnerabilidad son aquellas que tienen alguna condición de debilidad personal, física, mental o psicológica, que las hace susceptibles de ser dañadas y que, en la mayoría de los casos, les genera una desventaja socio laboral, que puede ser agravada por el mismo entorno social.

Las personas a las que se hace referencia son: mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, jornaleros agrícolas, y personas que viven con VIH/SIDA.

- Objetivos del proyecto

Implementar programas de formación, capacitación, adiestramiento; presencial y a distancia; que promuevan la acreditación e inclusión laboral de trabajadores y personas en condiciones de vulnerabilidad.

Los contenidos y programas instruccionales:

- Buscan el desarrollo de capacidades, habilidades, y la formación en hábitos sociales, laborales y **personales.**

Por la modalidad en la que se imparte

- Formación presencial

⁴ Proyecto 2008. Inclusión Laboral. P. 10

⁵ *Ibíd*em

⁶ *Ibíd*em

Se realiza en el aula con la interacción de tres elementos: el grupo, el facilitador y la comunicación, supone un proceso de socialización e intercambio cultural; el aprendizaje individual surge y se desarrolla mediante la participación activa de los participantes y la combinación de las diferentes interacciones con el grupo.

- Formación a distancia

Se basa en el uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación sin la limitación del lugar, tiempo, ocupación o edad de los participantes. Es una opción permanente y abierta, de manera que cualquier persona, independientemente del tiempo y espacio, pueda convertirse en sujeto protagónico de su aprendizaje.

Los principios que sustentan este servicio son:

- Instrumentar la formación con base en las necesidades manifiestas por la población objetivo.
- Facilitar el desarrollo de capacidades laborales, acorde a las características de los grupos en situación de vulnerabilidad, reconociendo sus "saberes" previos e intereses colectivos.

En base a todo éste sustento teórico desarrollé mi proyecto piloto de capacitación para jornaleros agrícolas de la localidad de Villa Nueva del Estado de Michoacán.

A continuación trataré brevemente algunos aspectos del Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012) que puntualizan sobre el principio de Desarrollo Humano Sustentable.

El Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012)

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012 tiene como principio rector el Desarrollo Humano Sustentable (DHS); es decir "el proceso permanente de ampliación de capacidades y libertades que permita a todos los mexicanos tener una **vida digna** sin comprometer el patrimonio de las generaciones futuras"⁷. En el PND se inscriben los objetivos nacionales, la estrategia integral de política pública y los cinco ejes, destacando de ellos el quinto objetivo nacional que señala:

*"Reducir la pobreza extrema y asegurar la igualdad de oportunidades y la ampliación de capacidades para que todos los mexicanos mejoren significativamente **su calidad de vida** y tengan garantizados alimentación, salud, educación, vivienda digna y un medio ambiente adecuado para su desarrollo tal y como lo establece la Constitución"⁸.*

⁷ [HTTP://PND.PRESIDENCIA.GOB.MX](http://PND.PRESIDENCIA.GOB.MX)

⁸ PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012. GOBIERNO ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. 2007. PÁG. 26

Bajo el concepto del DHS, se inscriben cinco ejes: 1. Estado de derecho y seguridad, 2. Economía competitiva y generadora de empleos, 3. Igualdad de oportunidades, 4. Sustentabilidad ambiental, 5. Democracia efectiva y política exterior responsable. Cada eje de acción del Plan está interrelacionado con el crecimiento y el empleo.

El eje 2 *economía competitiva y generadora de empleos*, describe la finalidad de la política económica: lograr un crecimiento sostenido más acelerado y generar los empleos formales que permitan mejorar la **calidad de vida de todos los mexicanos; y, mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de todos, especialmente de aquellos que viven en la pobreza**. Argumentando que sin oportunidades de empleo y de participación plena, no es posible alcanzar un **desarrollo humano integral**.

Considera que la igualdad de oportunidades educativas, profesionales y de salud es necesaria para que todos los mexicanos puedan participar plenamente en las actividades productivas.

Finalmente, el diagnóstico de este eje indica que es imperativo seguir una estrategia en tres vertientes:

- Inversión en capital físico
- Capacidades de las personas
- Crecimiento elevado de la productividad

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social con sustento en estos planteamientos enfoca su quehacer en tres ejes rectores: promoción, conciliación y legalidad; y cinco áreas de atención prioritarias:

- Equilibrio entre los factores de la producción y paz laboral
- Productividad y competitividad
- Previsión social
- Transparencia
- Sector minero

Los conceptos de formación, capacitación y adiestramiento se ubican en el contexto de la Previsión Social, cuyo propósito es **“fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud⁹”**.

Uno de los objetivos particulares de la previsión social es el desarrollo de capital humano que le corresponde “promover la capacitación y el desarrollo de competencias para el trabajo, con base en diagnósticos actualizados, y desarrollar esquemas de financiamiento e incentivos a la capacitación laboral, focalizados hacia **grupos vulnerables¹⁰**”. Y es así que bajo dicha premisa se construyen programas de capacitación a grupos vulnerables, para poder fomentar una vida digna.

⁹ STPS. Informe de labores. 2007. México. Talleres Gráficos de México p. 39

¹⁰ Ibidem.

Capítulo 2

El proceso de capacitación y el enfoque pedagógico constructivista

2. EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y EL ENFOQUE PEDAGÓGICO CONSTRUCTIVISTA

Para desarrollar mi propuesta de capacitación para los jornaleros agrícolas es necesario abordar el tema del proceso de capacitación y sustentarlo bajo el enfoque pedagógico que nos ofrece la visión constructivista. A continuación mencionare algunos puntos importantes acerca de la capacitación como sustento teórico al diseño del programa.

2-1 El proceso de capacitación

En la antigüedad la alfabetización se limitaba a ciertos sectores sociales y la única manera que había de transmitir los conocimientos era mediante la comunicación verbal de generación en generación. De esta forma se iba entrenando a familias completas que se especializaban en algún oficio o actividad. Los gremios en sí constituían la primera forma del concepto de empresa y dan origen también a las agrupaciones de trabajadores, que fueron creados para proteger sus intereses y en la actualidad los conocemos como *sindicatos*

En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera directa: los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo.

Posteriormente, a partir de la Primera Guerra Mundial (1914-1917) se tuvo que entrenar a las personas no sólo en la actividad que realizaban en su vida cotidiana y civil, sino que se requirió capacitarlas masivamente en distintos tipos de actividades que debían de responder a sus necesidades de esa época.

Desde 1920 a la fecha la capacitación ha sufrido una evolución continua y en el ámbito laboral de las organizaciones se reconocen y aceptan los beneficios que de ésta se derivan. Los gobiernos también han tomado en cuenta su existencia y han establecido mecanismos legales y operativos que se encargan de este elemento tan importante para todo ser humano.

En nuestra **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** en su artículo 123º nos señala que: *"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".*¹¹

Fracción XIII. 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 deberán cumplir con dicha obligación.¹²

El 28 de abril de 1978 se publica en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto de reformas a la *Ley Federal del Trabajo* por el cual se modifican varios artículos. En el capítulo III Bis en su artículo 153-A al 153-X se habla sobre la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Las expectativas que la capacitación creó a partir del ordenamiento constitucional que la elevó a rango de derecho social, activó un movimiento laboral en todas las empresas que, por una parte, han

¹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123

¹² *Ibidem*.

profesionalizado esta función y, por otra, han llegado a desvirtuarla y considerarla simplemente como sinónimo de *cursos*.

Para estudiar con profesionalismo la capacitación de personal, es necesario profundizar en un campo que resulta por demás extenso y que merece una especialización. Antes de conocer el proceso de la capacitación es conveniente precisar algunos conceptos que a continuación se mencionan y que presentan un alcance significativo en el quehacer institucional dedicado a la formación, la capacitación y el adiestramiento. Se integran a manera de resumen, con el fin de orientar la acción formativa.

Adiestramiento

Acción destinada a desarrollar habilidades motoras para obtener mayor destreza operativa de los trabajadores. Por lo general, se refiere a una capacidad manual.

Capacitación

Proceso de identificar, asegurar y desarrollar, mediante acciones planeadas, los conocimientos, habilidades y actitudes que los trabajadores requieren para desempeñar las funciones de su trabajo actual, así como futuras responsabilidades. Se refiere a comportamientos para realizar una función productiva que combinada con la experiencia, se aplican al desempeño de una actividad laboral.

Formación

Conjunto de acciones y prácticas ordenadas a través de las cuales se adquieren y desarrollan una serie de capacidades (conocimientos, habilidades, valores, etc.) y competencias para la participación activa de una persona en la sociedad. Se identifica como una construcción social que configura el presente y futuro de un sujeto; en este sentido es equiparable a la educación.

Educación

Conjunto de actividades destinadas a impartir–adquirir conocimientos, a fomentar los valores morales y el entendimiento de principios fundamentales aplicables a lo largo de la vida, más que a proporcionar nociones teóricas y a enseñar destrezas referidas solo a un ámbito laboral restringido. A veces el término se emplea con un sentido más limitado para hacer referencia a las actividades de esa índole que se llevan a cabo dentro del sistema escolar.

Acciones formativas

Actividad que pone en relación al que enseña con el que aprende, se basa en una comunicación interpersonal, es una relación intencional y dinámica por parte del formador y quien aprende, tiene como finalidad conseguir los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje.

Aprendizaje

Todo aprendizaje es una interiorización y reelaboración individual de una serie de significados culturales socialmente compartidos. La interacción con las personas y los objetos que subyace en todo proceso de aprendizaje pasa necesariamente por el filtro de la cultura común y está mediatizada por la utilización de

un determinado lenguaje. La posibilidad de asimilación de los contenidos está estrechamente relacionada con el nivel de desarrollo conseguido y los conocimientos elaborados en experiencias anteriores.

El aprendizaje se produce cuando un conocimiento nuevo se integra en los esquemas de conocimiento previos llegando incluso a modificarlos. Para que esto suceda, quien aprende tiene que ser capaz de establecer relaciones significativas entre el conocimiento nuevo y los que ya posee. Esto implica que habrá de producirse un desajuste óptimo entre las competencias y conocimientos previos de quienes aprenden y la tarea propuesta. Ésta debe representar un desafío realizable. Implica también que quienes aprenden deben acceder al nuevo conocimiento a través de una tarea que tenga sentido para ellos. El trabajo en grupo favorece la movilización de esquemas de conocimiento y el aprendizaje significativo, por cuanto provoca el enfrentamiento de puntos de vista y la aparición de conflictos sociocognitivos.¹³

En términos generales, por **capacitación se entiende aquella enseñanza intencional que se imparte fuera y dentro del sistema formal de educación**. En todos los casos, denota a aquellas actividades de enseñanza-aprendizaje que se proporciona fuera y dentro del sistema escolar establecido.

La capacitación como proceso no es nueva, ya que las destrezas y los conocimientos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo se han transmitido desde siempre, aunque su forma, su método y sus procedimientos han evolucionado.

La capacitación es una forma de educación para el trabajo y ofrece al trabajador la posibilidad de que pueda superarse y mejorar sus condiciones de vida. A la vez, cuando una empresa cuenta con trabajadores bien capacitados, produce más y mejor que aquellas que tienen personal mal preparado.

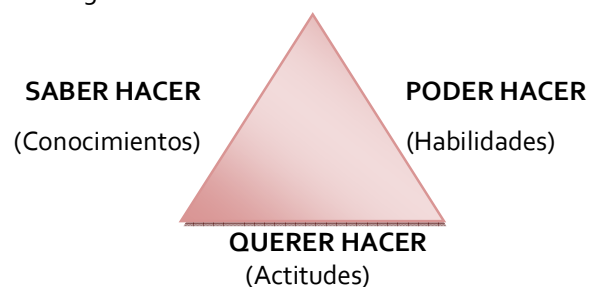
Las características más deseables de la capacitación son:

EFICAZ: Esto significa que deberá atender a las necesidades reales de capacitación dentro de la empresa y que, además, deberá solucionarlas satisfactoriamente.

OPORTUNA: Es decir, deberá darse antes de que en la empresa se produzcan problemas o situaciones más graves, y que deberá impartirse una vez que se identifiquen las necesidades de capacitación.

COMPLETA: De esta manera se atenderán todos los aspectos importantes para que la realización del trabajo sea eficiente.

Para que la capacitación pueda ser eficaz, oportuna y completa, deberá ser enfocada a los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador que resulten indispensables para que la realización de las actividades sea correcta. Esto se ilustra de la siguiente forma.



¹³ Diccionario Pedagógico

A esta figura se le conoce como “Triángulo Didáctico”, porque señala con claridad los tres aspectos básicos que una capacitación completa debe atender en el aprendizaje de los trabajadores.

➤ CONOCIMIENTOS

Para que el trabajador aprenda qué es lo que debe hacer.

➤ HABILIDADES

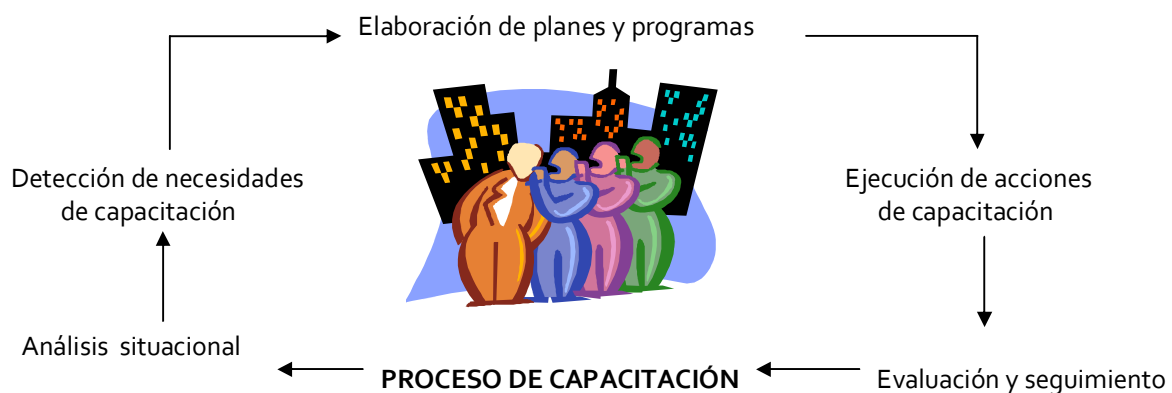
Para que el trabajador aprenda a hacer correctamente sus actividades.

➤ ACTITUDES

Para que el trabajador aprenda la importancia que tiene el realizar bien su trabajo (y, por lo tanto, **quiera hacerlo**)

Cuando se habla de capacitación laboral, casi siempre se refiere a un proceso mediante el cual se busca obtener determinados beneficios que justifican su existencia; por ejemplo menos accidentes de trabajo, menor rotación, incremento en las aptitudes y mayor productividad y eficiencia. *“La capacitación debe concebirse como un proceso continuo orientado a mantener actualizadas a las personas, respecto a los requerimientos, de conocimientos, habilidades y actitudes de su función laboral; y se considera como un elemento fundamental en el desarrollo y formación integral de las personas; lo cual impacta en la productividad y competitividad de las organizaciones.”¹⁴*

En este sentido, la función de capacitación en las empresas se desarrolla a través de un proceso lógico, ordenado, sistemático e integral, con la identificación de etapas mismas que se indican en el siguiente esquema:



A continuación describiré brevemente las etapas del proceso de capacitación:

I. Análisis situacional. Es el primer paso del proceso capacitador, y con base a la información obtenida se determinan las etapas posteriores. Consiste en la identificación, análisis e interpretación de los problemas, fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad existentes, en aspectos administrativos, tecnológicos o humanos, que limitan la dinámica organizacional. Con la aplicación de esta etapa, se identifican los

¹⁴ Grados, Jaime. Capacitación y Desarrollo de Personal. p. 48

problemas que enfrenta el centro de trabajo y que impiden su pleno desarrollo, y también aquellas situaciones que pueden y deben ser resueltas con la instrumentación de acciones (capacitación).¹⁵

II. Detección de necesidades de capacitación. En esta etapa la identificación de necesidades es importante, ya que representa el soporte para realizar la programación de las acciones de capacitación. Es un estudio específico que se realiza en cada puesto de trabajo para establecer la diferencia entre los niveles preestablecidos de ejecución y el desempeño real del trabajador, siempre y cuando tal discrepancia sea de conocimientos, habilidades y actitudes. Mediante el diseño y aplicación de técnicas específicas de detección de necesidades, se identifican los requerimientos de las personas en cuanto a sus competencias (conocimientos habilidades y actitudes), para el mejor desempeño de las funciones laborales que deben realizar, así como de aquellas nuevas actividades que a futuro la organización planea para su desarrollo. El DNC debe satisfacer las necesidades reales de capacitación.

III. Elaboración del plan y programa de capacitación. A partir de los objetivos organizacionales y de las necesidades de capacitación detectadas en las personas, se procede al diseño de una estrategia integral de capacitación y a la elaboración de los programas correspondientes. Los resultados de la detección de necesidades constituyen la materia prima para estructurar el plan de trabajo de las acciones de capacitación. Esta etapa tiene gran importancia, ya que permite diseñar las acciones que se impartirán. La estructuración correcta del plan y programas garantiza la consecución de los resultados esperados en cuanto a un mejor desempeño de las personas en la empresa.

A continuación se muestra la diferencia entre un plan y un programa de capacitación:

PROGRAMA

Descripción de actividades a partir de objetivos y contenidos identificados de acuerdo a tiempos establecidos para llevar a cabo las acciones de capacitación. Los programas, de acuerdo a la detección de necesidades, pueden estar integrados para una o varias áreas de la organización, por ocupación, o bien, en atención a necesidades específicas de una persona.

TOMADO STPS

PLAN

Estrategia de acción que establece los lineamientos políticas, objetivos, procedimientos, presupuestos entre otros, respecto a las acciones de capacitación.

Tomado STPS

¹⁵ Pinto Villatoro R. Proceso de Capacitación. P. 36

IV. Ejecución de las acciones de capacitación. La ejecución es la puesta en marcha del plan y programas de capacitación. Tiene como propósito principal, realizar las acciones de capacitación seleccionadas, coordinarlas y dirigir las actividades para el cumplimiento de los objetivos planteados; esto es, hacer efectivo en la práctica lo planeado en los programas de capacitación, contribuyendo en gran medida a obtener resultados concretos y referidos a mejorar el nivel de conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar habilidades de las personas; lo cual repercute en un mejor desempeño y por ende en el cumplimiento cabal de las metas y objetivos organizacionales.

V. Evaluación y seguimiento. Al concluir la realización de las acciones de capacitación conforme a los programas establecidos, es imprescindible verificar los logros alcanzados con base en lo planeado, y así determinar el alcance del proceso capacitador, descubrir las desviaciones e indicar las acciones correctivas necesarias.

2.2 El enfoque pedagógico “la visión constructivista”

La pedagogía como disciplina que se mueve entre la teoría y la práctica debe valerse de la primera para crear formas de mejorar la efectividad de la segunda en el aprendizaje de las personas, por medio de la experiencia y la investigación, de cualquier naturaleza que ésta sea.

La pedagogía puede considerarse desde diversos puntos de vista, para algunos es el planteo y la solución científica de los problemas educativos; para otros, es el conjunto de reglas o de normas que rigen, o deben regir la creatividad educativa. Si se analizan las definiciones formuladas, se notará en ambas, la referencia a lo educativo. Ciencia, problema o regla, *la pedagogía trabaja siempre con la educación*, y cualquiera sea el concepto de que aquella se adopte, no puede discutirse que su vigencia y su sentido le vienen de su objeto propio: **la educación**.

En el arte de enseñar la pedagogía se concibe en la actualidad como una disciplina particular, social y del hombre, que tiene por objeto el descubrimiento, la apropiación cognoscitiva y la aplicación adecuada y correcta de las leyes y regularidades que rigen y condicionan los procesos de aprendizaje, conocimiento, educación y **capacitación**.

Dentro de la pedagogía existen diversas corrientes, teorías y visiones que tratan de abordar el aprendizaje, entre ellas encontramos al **“constructivismo”** que es una visión que afirma que el conocimiento de todas las cosas es un proceso mental del individuo que se desarrolla de manera interna conforme el individuo obtiene información e interactúa con su entorno.

El constructivismo pedagógico

El conocimiento humano no se recibe pasivamente ni del mundo ni de nadie, sino que es procesado y construido activamente por el sujeto que conoce. Lo que plantea el constructivismo pedagógico es que el verdadero aprendizaje humano es una construcción de cada individuo que logra modificar su estructura mental y alcanzar un mayor nivel de diversidad, de complejidad y de integración, es decir, el verdadero

aprendizaje es aquel que contribuye al desarrollo de la persona, por esto el desarrollo no se puede confundir con la mera acumulación de conocimientos, de datos y experiencias discretas y aislados. Al contrario, el desarrollo del individuo en formación es el proceso esencial y global en función del cual se puede explicar y valorar cada aprendizaje particular, como lo han planteado los pedagogos clásicos. Lo importante no es informar al individuo, ni instruirlo sino desarrollarlo y humanizarlo.

Las características esenciales de la acción constructivista son básicamente cuatro:

1. Se apoya en la estructura conceptual de cada individuo, parte de las ideas y preconceptos que trae cada persona sobre algún tema.
2. Prevé el cambio conceptual que se espera de la construcción activa del nuevo concepto y su repercusión en la estructura mental.
3. Confronta las ideas y preconceptos a situaciones concretas (y lo relaciona con otros conceptos de la estructura cognitiva) con el fin de ampliar su transferencia.

En la posición constructivista el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano, esta construcción se realiza con los esquemas que la persona ya posee (conocimientos previos), o sea con lo que ya construyó en su relación con el medio que lo rodea.

Esta construcción que se realiza todos los días y en casi todos los contextos de la vida, depende sobre todo de dos aspectos a considerar:

- De la representación inicial que se tiene de la nueva información y,
- De la actividad externa o interna que se desarrolla al respecto.

En definitiva, todo aprendizaje construido supone una construcción que se realiza a través de un proceso mental que conlleva a la adquisición de un conocimiento nuevo. Pero en este proceso no es sólo el nuevo conocimiento que se ha adquirido, sino, sobre todo la posibilidad de construirlo y adquirir una nueva competencia que le permitirá generalizar, es decir, aplicar ya lo conocido a una situación nueva.

Lev Semionovich Vigotsky (1896-1934) es considerado el precursor del constructivismo social. A partir de él, se han desarrollado diversas concepciones sociales sobre el aprendizaje. Algunas de ellas amplían o modifican algunos de sus postulados, pero la esencia del enfoque constructivista social permanece. Lo fundamental del enfoque de Vigotsky consiste en considerar al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial. Para Vigotsky, el conocimiento es un proceso de interacción entre el **sujeto y el medio**, pero el medio entendido social y culturalmente, no solamente físico. También rechaza los enfoques que reducen la Psicología y el aprendizaje a una simple acumulación de reflejos o asociaciones entre estímulos y respuestas. Existen rasgos específicamente humanos no reducibles a asociaciones, tales como la conciencia y el lenguaje, que no pueden ser ajenos a la Psicología. A diferencia de otras posiciones (Gestalt, Piagetiana), Vigotsky no niega la importancia del aprendizaje asociativo, pero lo considera claramente insuficiente.

La contribución de Vigotsky ha significado que ya el aprendizaje no se considere como una actividad individual, sino más bien social. Se valora la importancia de la interacción social en el aprendizaje. Se ha comprobado que el estudiante aprende más eficazmente cuando lo hace en forma cooperativa

Según Vigotsky establece que hay dos tipos de funciones mentales: las inferiores y las superiores. *“Las funciones mentales inferiores son aquellas con las que nacemos, son las funciones naturales y están determinadas genéticamente.”*¹⁶ El comportamiento derivado de las funciones mentales inferiores es limitado; está condicionado por lo que podemos hacer. Estas funciones nos limitan en nuestro comportamiento a una reacción o respuesta al ambiente. *“Las funciones mentales superiores se adquieren y se desarrollan a través de la interacción social. Puesto que el individuo se encuentra en una sociedad específica con una cultura concreta, Las funciones mentales superiores están determinadas por la forma de ser de esa sociedad. Las funciones mentales superiores son mediadas culturalmente.”* Para Vigotsky, a mayor interacción social, mayor conocimiento, más posibilidades de actuar, más robustas las funciones mentales. La atención, la memoria, la formulación de conceptos son primero un fenómeno social y después, progresivamente, se transforman en una propiedad del individuo. Cada función mental superior, primero es social (interpsicológica) y después es individual, personal (intrapsicológica).

El desarrollo del individuo llega a su plenitud en la medida en que se apropia, hace suyo, interioriza las habilidades interpsicológicas. En un primer momento, dependen de los otros; en un segundo momento, a través de la interiorización, el individuo adquiere la posibilidad de actuar por sí mismo y de asumir la responsabilidad de su actuar.

*Lev Vigotsky considera que el desarrollo humano es un proceso de desarrollo cultural, siendo la actividad del hombre el motor del proceso de desarrollo humano. El concepto de actividad adquiere de este modo un papel especialmente relevante en su teoría. Para él, el proceso de formación de las funciones psicológicas superiores se dará a través de la actividad práctica e instrumental, pero no individual, sino en la interacción o cooperación social. La instrumentalización del pensamiento superior mediante signos, específicamente los verbales, clarifica la relación entre el lenguaje y el pensamiento*¹⁷.

¹⁶ Vigotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Grijalbo. P. 147

¹⁷ Frawley, 1997 Teoría del constructivismo-

“El pensamiento y la palabra no están cortadas por el mismo patrón. En cierto sentido existen más diferencias que semejanzas entre ellos.”¹⁸ El habla es un lenguaje para el pensamiento, no un lenguaje del pensamiento.

Lev Vigotsky propone que el sujeto humano actúa sobre la realidad para adaptarse a ella transformándola y transformándose a sí mismo a través de unos instrumentos psicológicos que los denomina “mediadores”. Este fenómeno, denominado mediación instrumental, es llevado a cabo a través de “herramientas” (mediadores simples, como los recursos materiales) y de “signos” (mediadores más sofisticados, siendo el lenguaje el signo principal). También establece que: *“La actividad es un conjunto de acciones culturalmente determinadas y contextualizadas que se lleva a cabo en cooperación con otros y la actividad del sujeto en desarrollo es un actividad mediada socialmente”*¹⁹

A diferencia de Jean Piaget, la actividad que propone Vigotsky, es una actividad culturalmente determinada y contextualizada, en el propio medio humano, los mediadores que se emplean en la relación con los objetos, tanto las herramientas como los signos, pero especialmente estos últimos, puesto que el mundo social es esencialmente un mundo formado por procesos simbólicos, entre los que destaca el lenguaje hablado. El lenguaje es la herramienta que posibilita el cobrar conciencia de uno mismo y el ejercitar el control voluntario de nuestras acciones. Ya no imitamos únicamente la conducta de los demás, ya no reaccionamos simplemente al ambiente, con el lenguaje ya tenemos la posibilidad de afirmar o negar, lo cual indica que el individuo tiene conciencia de lo que es, y que actúa con voluntad propia. En ese momento empezamos a ser distintos y diferentes de los objetos y de los demás.

El modelo Constructivista está centrado en la persona, en sus experiencias previas de las que realiza nuevas construcciones mentales, considera que la construcción se produce :

- ❖ Cuando el sujeto interactúa con el objeto del conocimiento(**Piaget**)
- ❖ Cuando esto lo realiza en interacción con otros (**Vigotsky**)
- ❖ Cuando es significativo para el sujeto (**Ausubel**)

La aportación de las ideas de Jean Piaget y Lev Vigotsky ha sido fundamental en la elaboración de un pensamiento constructivista en el ámbito educativo. La contribución de Vigotsky ha significado para las posiciones constructivistas que el aprendizaje no sea considerado como una actividad individual, sino más bien **social**. En la última década se han desarrollado numerosas investigaciones que muestran la importancia de la interacción social para el aprendizaje, es decir, se ha comprobado como una persona aprende de forma más eficaz cuando lo hace en un **contexto de colaboración e intercambio con los demás**.

¹⁸Vygotsky, 1962, p 126.

¹⁹ www.constructivismo.com

En el constructivismo situado, el aprendizaje tiene una interpretación audaz: sólo en un contexto social se logra **aprendizaje significativo**. Es decir, contrario a lo que está implícito en la teoría de Jean Piaget, no es el sistema cognitivo lo que estructura significados, sino la interacción social. Lo que pasa en la mente del individuo es fundamentalmente un reflejo de lo que pasó en la interacción social.

El origen de todo conocimiento no es entonces la mente humana, sino una sociedad dentro de una cultura dentro de una época histórica. El lenguaje es la herramienta cultural de aprendizaje por excelencia. El individuo construye su conocimiento porque es capaz de leer, escribir y cuestionar. El individuo construye su conocimiento a través de un diálogo continuo con otros seres humanos, no es que el individuo piense y de ahí construye, sino que piensa, comunica lo que ha pensado, confronta con otros sus ideas y de ahí construye. Desde la etapa de desarrollo infantil, el ser humano está confrontando sus construcciones mentales con su medio ambiente.

En términos generales, se puede decir que el constructivismo sostiene que el conocimiento no se recibe de forma pasiva, sino que, es **procesado y construido de una forma activa por el individuo** que realiza la actividad de conocer y que el aparato cognitivo le ayuda a ir adaptando y modificando el objeto de estudio sobre el cual actúa, permitiendo organizar su mundo, interactuar con él y registrar sus experiencias desde una perspectiva individual y vivencial.

Por lo tanto podemos citar algunas conclusiones acerca de la visión constructivista:

- El conocimiento se construye a partir de la experiencia.
- El aprendizaje es una interpretación personal del mundo.
- El aprendizaje es un proceso activo en el cual el significado se desarrolla sobre la base de la experiencia
- El crecimiento conceptual proviene de negociación del significado, del compartir múltiples perspectivas de la modificación de nuestra representaciones a través del aprendizaje colaborativo.
- El aprendizaje debe situarse sobre acuerdos realistas, las pruebas deben integrarse con las tareas y no con actividades separadas.
- La enseñanza siempre debe dirigirse a un nivel inmediatamente superior al del desarrollo actual.

2.3 La Andragogía

La andragogía surge como el campo de estudio específico para la educación del adulto. Etimológicamente andragogía se deriva de las palabras griegas *anere* (adulto) y *agocus* (conductor de la enseñanza).

Consecuencia de los estudios realizados en cuanto a la forma en que aprenden los adultos Malcolm Knowles establece el modelo andragógico basado en seis premisas o principios en los cuales se basa el aprendizaje de los adultos:

1. **La necesidad de saber.** Este principio indica que los adultos necesitan saber por qué deben aprender antes de aprender. En este sentido el educador de adultos comenzará por sensibilizar al

estudiante adulto sobre la necesidad de aprender algo, indicando los beneficios que se obtenga al hacerlo.

2. **El autoconcepto de los alumnos.** El alumno adulto tiene el concepto de sí mismos como seres responsables de sus acciones y, en consecuencia, de sus vidas. Desde luego, tienen la necesidad de ser considerados y ser tratados como personas capaces de autodirigirse. Les resulta molesto que alguien más les imponga su voluntad. Es por ello, que el educador de adultos guíe de tal forma sus actividades para que el adulto autodirija su aprendizaje y evite la dependencia sobre el formador.
3. **El papel de la experiencia del adulto.** Cuando se conforma un grupo de estudiantes adultos se integra una gran variedad de vivencias conformadas a partir de la historia personal de cada uno, en virtud de lo cual, el adulto vierte en la situación de aprendizaje una gran variedad de experiencia. Por tal motivo la visión constructivista se apega a este principio, dado que se aplicarán técnicas de tipo experimental para que el producto del intercambio de ideas se relacione con la identidad de los jornaleros.
4. **Disposición para aprender.** El que los alumnos adultos sepan que necesitan saber y que puedan hacerlo incrementa su compromiso, y por lo tanto su disposición, a enfrentar la experiencia de aprendizaje.
5. **Orientación del aprendizaje.** De acuerdo al principio anterior, los adultos en experiencia de aprendizaje se centran en la vida, en una tarea o en un problema real. Los adultos se motivan a aprender si perciben que el aprendizaje les ayudará a resolver problemas o a mejorar su desempeño.
6. **Motivación.** El adulto se siente motivado siempre y cuando la necesidad del aprendizaje se sienta como algo interno. Sus estímulos responden entonces a presiones internas como la satisfacción personal, la autoestima, la calidad de vida y trabajo, entre otros.

Adicionalmente a éstos puntos expuestos, el aprendizaje de adultos debe acompañarse bajo un contexto de respeto, confianza y seguridad en el que se tenga una responsabilidad compartida entre el instructor y el adulto.

2.4 Principios de educación de los adultos

Cuando se lleva a cabo la instrucción dentro del proceso de capacitación, nos remitimos directamente a guiar el aprendizaje a personas adultas. Por ello es importante comprender las características de los adultos para que la labor del instructor sea eficiente y efectiva.

Etimológicamente el término adulto procede del verbo latino *adoleceré*, cuya acepción es crecer y es la forma del participio pasado *adultum* que significa el que ha terminado de crecer o desarrollarse.

La persona adulta es un ser en desarrollo histórico, bajo esta perspectiva, mantiene aspectos de su infancia, ha salido de la adolescencia y va en camino hacia la vejez. Durante este trayecto se continúa con el proceso de individualización de sí mismo, así como con el aumento de su responsabilidad.

Una persona adulta debe lograr la madurez física y de todos los rasgos de su personalidad. El ser adulto implica efectuar un desenvolvimiento y esto es, necesariamente, crecer y progresar y no solamente cambiar. Es preciso destacar que lo anterior no se refiere únicamente al ámbito físico sino primordialmente al psicológico, en el se involucran emociones, sentimientos, actitudes, conocimientos y habilidades.

A continuación mencionaré los factores que en general determinan a una persona adulta:

✓ **Aceptación de responsabilidades**

El adulto sabe que es responsable de sus actos y por consiguiente, se esfuerza por actuar con conocimiento de causa después de haber reflexionado.

✓ **El predominio de la razón**

El adulto se basa en su capacidad de abstraer, generalizar, juzgar, deducir e inducir, seguir y construir todo tipo de razonamiento.

✓ **El equilibrio de la personalidad**

El adulto ha llegado a un alto desarrollo de su ser en todas sus dimensiones, es decir, en el cuerpo, en el espíritu, en el sentimiento y la sexualidad, en la razón y en la moralidad de la propia conducta.

El adulto es, entonces, una persona que mira la vida con una mentalidad que ha sido conformada por múltiples concepciones, predisposiciones y experiencias que ha adquirido a lo largo de toda su vida.

Capítulo 3

LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO: LOS JORNALEROS AGRÍCOLAS

3.1 LOS JORNALEROS AGRÍCOLAS

Los jornaleros agrícolas son un grupo de personas en situación de vulnerabilidad, su condición de debilidad los hace susceptibles a ser dañados por el mismo entorno social y se encuentran en una desventaja socio económica. La población jornalera agrícola es entendida como el núcleo familiar rural en pobreza extrema cuyo jefe de familia es asalariado en actividades agrícolas.

Los jornaleros agrícolas carecen de prestaciones sociales por parte de los productores agrícolas que los contratan, precisamente desde ahí, desde el momento en que los contratos se hacen de manera verbal y a través de un intermediario que se deslinda y encubre la relación del asalariado con el capital, es que se inicia la larga lista de atropellos a los derechos laborales y humanos que padecen los jornaleros agrícolas. Son pocos los patrones que incorporan a sus trabajadores al régimen del Seguro Social.

En México, cuando hablamos de mercado de trabajo rural estamos haciendo referencia a aquel que se concentra en las regiones de agricultura intensa en mano de obra como son la fruta y la hortaliza. Se conforma con los jornaleros que entran al juego de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo para actividades agrícolas y está caracterizado porque es intensivo en mano de obra.

Su contratación depende de la temporalidad del cultivo, ya que de acuerdo a ello se puede identificar su concentración. Con respecto a esto se tienen dos periodos: Primavera-Verano y Otoño-Invierno, en los cuáles existe dos momentos importantes demandantes de mano de obra: el de siembra y sobre todo el de cosecha.

De acuerdo al programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA) de la SEDESOL, los estados de la federación pueden ser agrupados en tres categorías de acuerdo con el papel que juegan en el mercado de trabajo rural: de atracción, de expulsión e intermedios. La primera categoría la constituyen principalmente los estados de Sinaloa, Sonora, Baja California Sur, Tamaulipas, Nuevo León, Morelos y la comarca lagunera, que abarca parte de los estados de Durango y Coahuila. Los estados intermedios se caracterizan por combinar en su interior zonas tanto de expulsión como de atracción y por generar empleos para pequeños contingentes de jornaleros de otras entidades, estas son: Veracruz, Puebla, Hidalgo, Chihuahua, San Luis Potosí, Jalisco, Guanajuato (Bajío), Colima, Michoacán, Nayarit, Durango, Tabasco y Chiapas²⁰

Su contratación puede ser de dos tipos: individual o colectiva. El trabajo familiar es frecuente, los miembros de la familia comparten la responsabilidad de la labor agrícola, sobre todo cuando la paga se establece a destajo (lo que convierte al trabajador para alcanzar una mejor remuneración pero significa una mayor explotación). Sin embargo, ello implica involucrar a todo el grupo familiar, en donde participan mujeres y niños por igual. Las mujeres, además, desarrollan parte de las labores domésticas y, en el caso de los menores, su jornada es igual a la de los adultos. En general, todos laboran en promedio de 8 a 10 horas diarias.

²⁰ www.sedesol.com

Podemos identificar distintos tipos de jornaleros agrícolas, para ello me basaré en la tipificación hecha por A. Barrón:

- ✓ Jornaleros migrantes temporales-permanentes: su característica principal es que permanece poco tiempo en las regiones de atracción, que puede ir de 3 a 6 meses o bien hasta 10 a 12 meses si se encuentra en una corriente migratoria²¹
- ✓ Jornaleros migrantes asentados: en esta población se encuentran aquellos jornaleros que decidieron asentarse en las zonas de atracción ya sea que hayan llegado solos o con su familia.
- ✓ Jornaleros de la localidad: se refiere a aquellos que nacieron en dicha localidad y por lo común viven ahí con su familia.

A la población que se enfoca mi proyecto de capacitación es precisamente a estos últimos, a los locales.

Los jornaleros agrícolas son hombres y mujeres, indígenas y mestizos, trabajadores del campo que se emplean por un salario a cambio de su fuerza de trabajo. Se trata de personas o familias enteras del medio rural que, con pocas o nulas posibilidades de lograr ingresos económicos en sus comunidades de origen se ven en la necesidad de vender su fuerza de trabajo en los campos agrícolas de mayor auge económico.

De acuerdo con el XII Censo General de Población y Vivienda del INEGI, 2007, en el país existen 1,763,197 jornaleros.²²

En el caso de la población rural en nuestro país, el sector de los jornaleros agrícolas merece nuestra especial atención, son trabajadores generalmente jóvenes, indígenas que se mueven con su familia en busca de los medios de subsistencia. La pobreza los expulsa de sus comunidades y el arraigo al campo los mantiene en calidad de jornaleros. Su condición migratoria, su inestabilidad laboral y heterogeneidad dificultan su cuantía, sin embargo, conservadoramente, se estima que a nivel nacional existe un promedio 3.5 millones de jornaleros agrícolas mexicanos que laboran en diversos cultivos. Estos trabajadores se desplazan en el país entorno a cuatro rutas migratorias, como son la del Pacífico, Centro, Golfo y Sureste.

Generalmente los jornaleros o peones de la agricultura son trabajadores eventuales, que preparan el terreno, recolectan y empaquetan frutos y hortalizas durante cuatro o seis meses, trabajan a ritmo intenso, bajo el sol, para productores exportadores, en cultivos donde sobresale el trabajo manual, en condiciones ambientales riesgosas y agotándose hasta el extremo. Son trabajadores en extrema pobreza, que viajan en familia, e incluso en comunidades enteras y que asientan sus viviendas en las inmediaciones de los campos.

²¹ Esto implica que puede realizarse migraciones circulares yendo de su lugar de origen hacia las regiones de atracción y viceversa, o bien que migra de una región de atracción a otra.

²² www.inegi.com

Los movimientos migratorios de los jornaleros agrícolas han permitido establecer cuatro rutas migratorias, en las cuales la ruta del pacífico que comprende Sinaloa, Sonora, Baja California y Baja California Sur, es la más importante, por el número de trabajadores que atrae, así como por el contraste socioeconómico entre trabajadores y empleadores. En estas regiones participan grandes productores que destinan sus cultivos al mercado internacional, participando trabajadores agrícolas procedentes de Guerrero, Oaxaca, Veracruz y Michoacán, principalmente. Además existe la ruta del Golfo integrada por Tabasco, Veracruz y Tamaulipas, la del centro que comprende San Luis Potosí, Guanajuato, Zacatecas, Puebla, Morelos y Chihuahua y la ruta del sureste que comprende a Chiapas, Yucatán y Tabasco, en esta ruta se destaca la participación de trabajadores inmigrantes agrícolas provenientes de Guatemala que se introducen al país en busca del sustento de ellos y sus familias. De acuerdo con estimaciones de la SEDESOL, existen en el país al menos 52 zonas agrícolas, caracterizadas como mercados de trabajo rural con demanda de trabajadores migrantes por sus cultivos, características de producción y dinámica laboral. Se destacan como entidades de atracción –Sinaloa, Sonora, Baja California, Baja California Sur, Tamaulipas y Nuevo León- y la región de la Comarca Lagunera (parte de Chihuahua, Durango y Coahuila) las cuales cuentan con un sector agropecuario moderno y exportador. Chiapas, Chihuahua, Colima, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Puebla, San Luis Potosí, Tabasco y Veracruz, están constituidos por mercados regionales de trabajo donde coexisten zonas de atracción y de expulsión. Finalmente, Guerrero y Oaxaca, que tienen un sector agropecuario tradicional y de subsistencia, son las principales entidades proveedoras de mano de obra jornalera en el país.

A lo largo de las últimas tres décadas, los jornaleros agrícolas han jugado un papel muy importante en el desarrollo de las grandes zonas agrícolas en el Noroeste del país principalmente en Sinaloa, Sonora y Baja California Norte y Sur. Ha sido tanto el crecimiento de la actividad agrícola que se requieren miles de trabajadores para la preparación y levantamiento de la cosecha por lo que se aprovechan de la mano de obra de miles de nuestros hermanos indígenas que migran de sus comunidades en busca de una mejor forma de vivir.

Pero esto no termina aquí, nuestros paisanos sufren una serie de atropellos de sus derechos como personas y como trabajadores. Durante el viaje reciben malos tratos y violaciones a sus derechos laborales por parte de patrones y mayordomos, quienes transforman su forma tradicional de vivir en una pesadilla, pues al estar ya en los campamentos, los asignan en cuartos muy reducidos sin las más mínimas medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

En cuestión de salarios, como siempre, estos no son suficientes para el sostén familiar; las horas extras no se pagan de acuerdo a la ley.

3.2. Los Jornaleros Agrícolas del Estado de Michoacán

El estado de Michoacán está situado en la parte centro occidente de la república mexicana, limita al norte con los estados de Jalisco y Guanajuato, al noroeste con el estado de Querétaro; al oeste con los estados de México y Guerrero, al sur con Guerrero y con el Océano Pacífico y al suroeste con Colima y Jalisco.

La superficie territorial del estado es de 59,864 kilómetros cuadrados, ocupando así el 16º lugar por su extensión, además de que cubre el 3.04% del territorio nacional.

El estado de Michoacán está constituido políticamente por 113 municipios. La actividad propiamente agrícola se desarrolla en las llanuras y valles, en los lomeríos y mesetas se combina el uso agrícola con el pecuario, mientras que en las sierras se practica la actividad forestal, pecuaria y en menor medida la agrícola (cultivos). Existen sierras de aptitud forestal y/o pecuaria que son utilizadas con fines agrícolas.

Según datos del XII Censo de Población y Vivienda 2007 en el estado habitan 3979,177 personas. De los cuales el 47.8% son hombres y el 52.2% mujeres.

El estado de Michoacán se caracteriza por ser un estado eminentemente agropecuario, sector que da empleo al 35.8% de la población económicamente activa (PEA). El uso del suelo en el año de 1999, se distribuye de la siguiente manera: pecuario 43.4% con 2528,500 hectáreas, forestal 25.8% con 1543,200 has. , agrícola 21.5% 1265,000 has. y el 9.3% con 547,000 has. se dedica a otros usos (terrenos federales como lagos, parques, carreteras).

A nivel nacional ocupa el tercer lugar después de Chihuahua y Durango por producción forestal, sin embargo es la actividad agrícola la de mayor trascendencia tanto por el volumen de producción como por el valor que genera, y a ésta le sigue la ganadería.

Según datos de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos (CEDH), junto con el Censo General de Población y Vivienda del 2000 del INEGI en el estado de Michoacán laboran 100, 876 trabajadores agropecuarios o bien jornaleros agrícolas, los cuales en su mayoría son familias completas al margen de las prestaciones sociales, sin estabilidad laboral, habitan viviendas sin servicios y son objeto de atropellos a sus derechos humanos, indica el diagnóstico de la SEDESOL.²³

De ellos, 37% no sabe leer ni escribir; 59% estudió algún grado de primaria, y el resto alguno de secundaria. Sólo 11% cuenta con servicio médico y por los cambios de clima en los lugares donde laboran 46% de este sector padece alguna enfermedad respiratoria o gastrointestinal.²⁴

En la región existe un número no cuantificable de campamentos de personas mayores y menores de edad –entre los 7 y 11 años que albergan a más de mil 800 personas migrantes de estados como Guerrero y Oaxaca, sin descartar, evidentemente, a una buena parte de los michoacanos de esa región que equiparan sus condiciones laborales, económicas, culturales, y sin la más mínima atención a su salud, en los trabajos que desempeñan como jornaleros agrícolas en los ejidos y propiedades particulares.

²³ www.geocites.com/pronjagmich.

²⁴ www.lajornadamichoacán.com.mx

Los jornaleros laboran en las zonas productoras de aguacate, caña de azúcar, limón, mango fresa, guayaba y papaya; así como de hortalizas y en el corte de flores de la región Oriente.

El 35 por ciento, de seis años o más, no tiene ningún estudio; 60 por ciento no ha concluido la primaria y el resto cursó algún grado de secundaria. Esto se debe, en buena medida, dijo Galeana Márquez representante de la SEDESOL ,a la incorporación temprana de los menores al trabajo agrícola, la alta movilidad de las familias, el ausentismo o la impuntualidad de los instructores, falta de aulas y mobiliario, y tardía entrega de boletas y constancias.

En el municipio de Tanhuato (Michoacán) se ha construido un albergue pero resulta insuficiente ante el arribo de 3 mil trabajadores eventuales, por lo que alquilan caballerizas o corrales.

Son muchos los problemas que en materia de derechos humanos afectan a los jornaleros agrícolas en su condición de grupo vulnerable. Los mismos, inician desde su contratación hasta las cuestiones relacionadas con su retorno a sus hogares, pasando, por los problemas inherentes a su traslado.

A ellos se agregan las condiciones físicas y de seguridad de los vehículos en que son trasladados; su alimentación durante el trayecto; su instalación a su arribo a los lugares de destino. Las viviendas o galiones en que son instalados, las condiciones de los mismos no son las mejores. La falta de baños o letrinas, de agua apta para el consumo agrava su vulnerabilidad, y todavía más ante los precios exorbitantes a los que les son expendidos los productos alimenticios básicos.

3.3. Investigación de Campo: Análisis Situacional

Como sabemos el proceso de capacitación conlleva diferentes etapas una de ellas es el Análisis Situacional. Dentro de éste proyecto realicé un estudio de campo, (ver anexo) dedicada especialmente a indagar sobre las realidades internas y externas de los jornaleros en dicha comunidad, reconocer si existen problemas y necesidades, cuáles son sus recursos disponibles y sus características que favorecen acciones o que entorpecen objetivos, de acuerdo a su trabajo y a sus actividades realizadas.

Para realizar dicho Análisis Situacional utilicé entrevistas verbales y trabajo observable de campo, dado que era imposible adquirir un tiempo para cuestionarios, porque incluso algunos no sabían leer ni escribir.

A manera de simplificar el análisis situacional de los jornaleros agrícolas a continuación mencionaré algunos aspectos más relevantes que describen esta etapa:

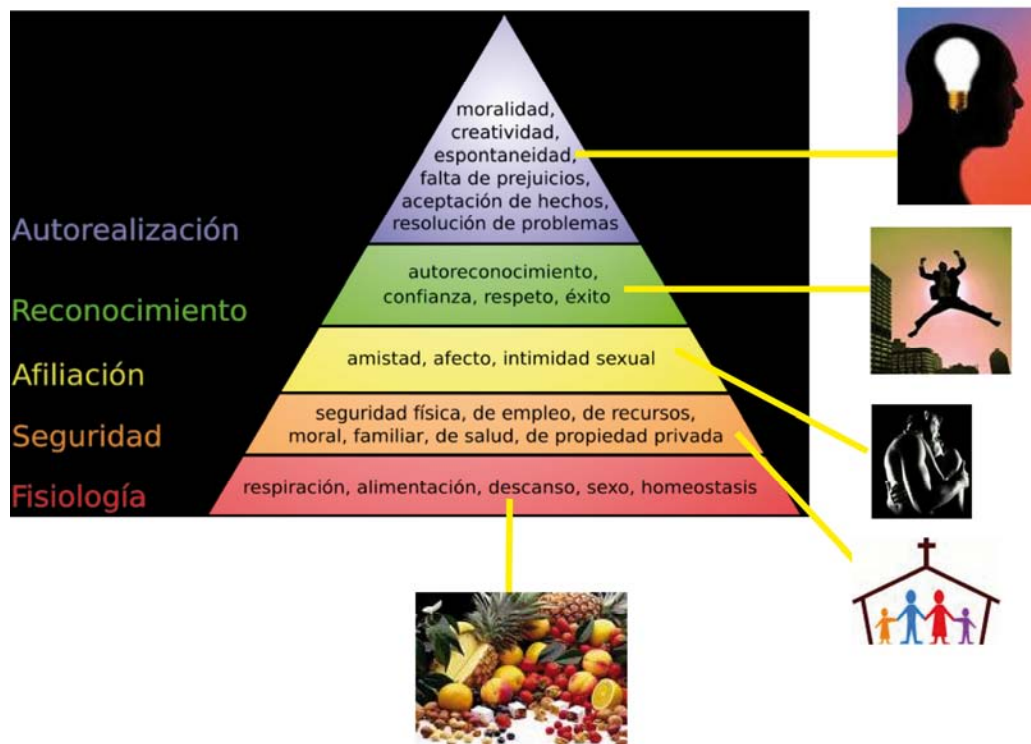
Las formas de producción agrícola que se caracterizan en esta comunidad son, la de subsistencia o autoconsumo y la producción de cultivos no tradicionales para la exportación. Respecto a esta última, se establece una importante relación entre los productores y las empresas agro exportadoras. En general éstas tienen el control sobre las actividades productivas por ser quienes introducen los paquetes tecnológicos, que comprenden la asesoría técnica, el uso de abonos, fertilizantes, plaguicidas y plantitas o pilones. Las actividades productivas son llevadas a cabo por unidades familiares de producción o empresas familiares organizadas en grupos de producción agrícola colectiva o asociaciones, en donde también se da la contratación de la fuerza de trabajo, en que el agricultor conserva su parcela, la cual trabaja, aunque al mismo tiempo vende su fuerza de trabajo y la de su familia (niños, niñas y adolescentes), a los mismos productores de la comunidad; o bien da en arrendamiento sus parcelas. La fuerza de trabajo está constituida por todos los integrantes de la familia.

En materia de capacitación es necesario fortalecer diversos aspectos ocupacionales tales como: adaptación a nuevos requerimientos tecnológicos de producción más complejos o diferentes, y en aspectos que permitan concebir una nueva **cultura laboral** mediante **cambios de actitud, autoestima**, autocuidado, educación, nutrición, salud, vida, intrafamiliar, entre otros. He aquí de donde surge mi programa de capacitación dirigido a los jornaleros agrícolas, enfocado a mejorar y fortalecer el desarrollo de habilidades personales y sociales, tales como actitudes positivas y una autoestima elevada que les permita desarrollarse plenamente en un marco de trabajo digno y así encaminarlos a un elevar su nivel de vida, tanto de ellos como de sus familias.

Siguiendo sobre la línea de la teoría de la motivación, podemos señalar la pirámide de Maslow, donde formula una jerarquía de necesidades humanas y que conforme se van satisfaciendo las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados.

La escala de las necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como "necesidades de déficit"; al nivel superior lo denominó "autorealización" o "motivación de crecimiento". La diferencia es que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, la necesidad de ser y crecimiento es una fuerza impelente continua.

PIRÁMIDE DE MASLOW



www.google.com.mx/piramide

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow dispondríamos de

- ✓ Necesidades básicas

Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referente a la salud); dentro de estas, las más evidentes son:

- Necesidad de respirar, beber agua, y alimentarse.
- Necesidad de mantener el equilibrio del pH y la temperatura corporal.
- Necesidad de dormir, descansar y eliminar los desechos.
- Necesidad de evitar el dolor.
- Necesidad de amar y ser amado

✓ Necesidades de seguridad y protección

Estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden. Dentro de ellas se encuentran:

- Seguridad física y de salud.
- Seguridad de empleo, de ingresos y recursos.
- Seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

✓ Necesidades de afiliación y afecto

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de:

- Asociación
- Participación
- Aceptación

Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Estas se forman a partir del esquema social.

✓ Necesidades de estima

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja.

- La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.
- La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad.

✓ Autorrealización o autoactualización

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización».

Son las necesidades más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, y a través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos, hasta cierto punto

3.4 Detección de Necesidades de Capacitación

Para realizar esta fase del DNC utilicé un formato (ver anexo) para conocer el punto donde existen fallas y así determinar el origen de las deficiencias y necesidades de capacitación.

Para conocer la situación sobre el trabajo, se parte de la descripción de los elementos del proceso de trabajo en la agricultura, es decir, los objetos del trabajo, los medios de trabajo, la actividad humana, y la organización y división del trabajo, que generan tanto los riesgos como las exigencias. La descripción de los riesgos se vincula a los medios de producción (objetos y medios de trabajo) y según su naturaleza son los denominados riesgos o agentes físicos, químicos, biológicos, mecánicos y de inseguridad presentes en el proceso de trabajo, pero independientes del trabajador. Las exigencias presentes en el proceso de trabajo, se asocian con los trabajadores y corresponden a las tensiones que el proceso laboral impone como resultado de la actividad física desarrollada por ellos mismos y las formas de organización y división del trabajo. También es necesario describir que este proceso tiene etapas y operaciones en las que existen perfiles de riesgo/exigencias que le son propios de acuerdo a las características de las mismas. Se analizan las condiciones generales del trabajo desde la perspectiva del componente social y de organización del proceso del cultivo de brócoli, definiendo la organización y contenido del trabajo, la duración y configuración de la jornada, los sistemas de remuneración y los servicios sociales y de bienestar. Y además, se evalúa la carga de trabajo resultante de los diversos factores del medio ambiente de trabajo y las condiciones laborales. Estas son determinadas por el proceso de trabajo, analizando la carga física es decir las posturas, esfuerzos y desplazamientos; y la carga mental y psíquica por las exigencias que la organización y división del trabajo impone a los jornaleros agrícolas.

De acuerdo a la investigación de campo realizada pude darme cuenta que los jornaleros no tienen acceso a la salud, su educación es básica y mal proporcionada, no poseen alguna vivienda digna, incluso algunos no tienen actas de nacimiento porque son gente que migra, no tiene derechos laborales porque no tienen contrato, no conocen cuáles son sus derechos ni obligaciones; no cuentan tampoco con medidas de seguridad y de protección, pues trabajan incluso en ocasiones a veces más de 8 horas diarias expuestos al sol, a fertilizantes y a químicos que dañan su salud.

3.5 Problemática de los Jornaleros Agrícolas

A continuación muestro una síntesis de sus problemáticas en cada uno de siguientes ámbitos: laboral, educación y salud

En síntesis se encontraron las siguientes problemáticas:

Problemática en el ámbito laboral

- Incumplimiento y violación de los derechos de los trabajadores
- Presencia del trabajo infantil
- Salarios bajos y a destajo
- Eventualidad del empleo
- Falta de equipo adecuado para el trabajo
- Maltrato y abuso de parte de los enganchadores y cabos
- Falta de capacitación para el trabajo
- Desconocimiento de sus derechos como trabajadores
- Carencia de organizaciones gremiales



Problemática general en Educación

- Incorporación temprana de los menores al trabajo agrícola por ello desertan de los estudios
- Alto nivel de analfabetismo
- Bajo nivel de escolaridad
- Acceso limitado a la educación
- Ausentismo e impuntualidad de los instructores
- Falta de aulas y mobiliario
- No se imparten clases en lengua indígena
- Tardía entrega de boletas y constancias
- Becas casi nulas



Problemática en Salud

- Dificultad para acceder a la seguridad
 - Falta de aseguramiento por parte de los patrones
 - Falta de documentos de los jornaleros
 - Negligencia
 - Limitada capacidad del IMSS para aplicar la ley.
- Malos hábitos de higiene de la población jornalera
- Desnutrición

Principales accidentes

- Lesiones por caerse de las camionetas
- Cortaduras, quemaduras y picaduras con los instrumentos de trabajo
- Intoxicaciones e insolaciones (en hortalizas y frutales)
- Picaduras de algunos animales.



Capítulo 4

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A JORNALEROS AGRÍCOLAS

Programa Sintético y Programa Analítico

4.1 GUIA DE INSTRUCCIÓN

Nombre del Curso	"Jornalero... conoce y mejora tu autoestima!"
Duración	12 horas
Lugar	Bodega o Almacén
Población Objetivo	Jornaleros Agrícolas
No. De Participantes	15 participantes
Justificación	<p>Un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, es la motivación, ya que se considera como fuerza impulsora que trae como consecuencia la autorealización. El sentirnos competentes y útiles tiene un valor intrínseco que permitirá beneficios cuyos frutos se dirigirán principalmente a los jornaleros y a los que lo rodean.</p> <p>El diseño del curso surge con la convicción de fortalecer las habilidades y competencias sociales de los jornaleros agrícolas, abordando temas de motivación y autoestima.</p>
Objetivo General	Al término del curso el jornalero desarrollará habilidades para analizar y aceptar su concepto como ser humano, que le permitirá una salud mental y física adecuada, así como también mejorar y aumentar su nivel de seguridad personal y familiar.
Modalidad	Presencial
Estructura del contenido	<p>La estructura del curso constará de los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none">1. La comunicación2. La autoestima3. La asertividad4. La empatía
Metodología	Se programa se desarrollará con base en un enfoque metodológico de tipo vivencial y participativo con estrategias de enseñanza vivencial, colectiva y grupal.

4.2 PROGRAMA SINTÉTICO: Datos Generales del Curso

Nombre del Curso

“Jornalero... conoce y mejora tu autoestima”

Objetivo General

Al término del curso, el jornalero agrícola desarrollará habilidades para analizar y aceptar su concepto como ser humano, que le permitirá una salud mental y física adecuada, así como también mejorar y aumentar su nivel de seguridad personal y familiar.

Perfil del Participante

Hombres y mujeres mayores de 18 años que trabajen directamente en alguna actividad dentro del campo. Dirigido al jornalero agrícola.

Justificación

Toda persona tiene en su interior sentimientos, que según su personalidad puede manifestarlos de diferentes maneras. Muchas veces estas manifestaciones dependen de otros factores, según el lugar físico, sentimental y emocional, éstos pueden influir positiva o negativamente en la formación de la persona. La visión más profunda que cada cual tiene de sí mismo influye de manera decisiva en las elecciones y toma de decisiones y, en consecuencia, conforma el tipo de vida que nos creamos, nuestras actividades y valores.

Desde niños vamos construyendo nuestro propio concepto, nuestra autoimagen, el sentido de nosotros mismos, con arreglo a los mensajes que recibimos de nuestros padres, hermanos, familiares, amigos y maestros. Tal y como estas personas nos consideran, así creemos que somos desde pequeños. No es, por tanto, una cuestión marginal o de relativa importancia, sino algo esencial.

La autoestima es el concepto que tenemos de nuestra valía personal y de nuestra capacidad. Es, por tanto, la suma de la autoconfianza, el sentimiento de la propia competencia y el respeto y consideración que nos tenemos a nosotros mismos.

La autoestima se basa en la inmensa cantidad y variedad de pensamientos, sentimientos, experiencias, vivencias y sensaciones que hemos ido acumulando a lo largo de nuestra existencia, pero especialmente durante las primeras etapas de la vida: infancia y adolescencia. Ese conglomerado de sentimientos, creencias, experiencias y evaluaciones se canalizan hacia un concepto elevado y firme sobre nuestra propia valía o, por el contrario, cristalizan en una línea de inutilidad, desconfianza en sí mismo, indefensión y percepción negativa de la propia realidad.

Un elemento de importancia que debemos considerar en cualquier ámbito de la actividad humana, es la motivación, ya que se considera como fuerza impulsora que trae como consecuencia la autorealización. El

sentirnos competentes y útiles tiene un valor intrínseco que permitirá beneficios cuyos frutos se dirigirán principalmente a los jornaleros y a los que lo rodean.

El diseño del curso surge con la convicción de fortalecer las habilidades y competencias sociales de los jornaleros agrícolas, abordando temas de motivación y autoestima.

Contenido Temático

Tema 1 La importancia de la comunicación

- 1.1 ¿Porqué comunicarnos entre nosotros?
- 1.2 Los elementos de la comunicación
- 1.3 La comunicación corporal

Tema 2. ¿Qué es la autoestima?

- 2.1 Definición de autoestima
- 2.2 Autovaloración, autoperdón y autoaceptación.
- 2.2 Aspectos que contribuyen a formar la autoestima
- 2.3 Niveles de Autoestima
- 2.4 Aspectos que componen la autoestima
- 2.5 ¿Cómo elevar nuestra autoestima?

Tema 3. ¿Qué es la asertividad?

- 4.1 Definición de asertividad
- 4.2 Características de una persona asertiva
- 4.3 Principios básicos de la asertividad
- 4.4 Derechos asertivos
- 4.5 La empatía
- 4.6 Estrategias para desarrollar la empatía

Duración Total: 12 horas, en 3 sesiones

Objetivos Generales

Cognitivos

- El jornalero comprenderá al finalizar el curso los conceptos básicos de comunicación, autoestima y asertividad.

Procedimentales

- Utilizará técnicas asertivas que le permitan interactuar con otras personas a fin de que logre identificar sus gustos y preferencias.

Actitudinales

- El jornalero valorará la necesidad de adquirir autoestima para valorarse a sí mismo, también reconocerá la importancia de la buena comunicación y desarrollará sus derechos asertivos.

Objetivos Particulares

Tema 1. La importancia de la comunicación

El jornalero reconocerá la importancia de comunicarnos entre nosotros mismo e identificará los elementos que componen la comunicación, así como conocerá las 5 reglas de oro para la comunicación corporal.

Tema 2 ¿Qué es la autoestima?

El jornalero reconocerá la importancia de fortalecer su autoestima, mediante la valoración de su persona, aceptándose y apreciándose así mismo como ser humano. Conocerá los aspectos que contribuyen a formar su autoestima y aprenderá las técnicas de cómo elevar su autoestima

Tema 3 ¿Que es la asertividad?

El jornalero tendrá conciencia de lo que significa ser asertivo mediante técnicas vivenciales que le permitan desarrollarse plenamente en su ambiente social, familiar y laboral.

Características del lugar de la instrucción

- Aula para 15 personas (puede ser alguna bodega o similar)
- Sillas y mesas móviles organizadas en forma de herradura para un mejor contacto e interacción entre los participantes.

Técnicas de Enseñanza - Aprendizaje

Parte importante del proceso enseñanza-aprendizaje, es lo referente a las técnicas didácticas que se deben aplicar en función de la naturaleza de los contenidos, de las características de los participantes y de los objetivos a alcanzar dentro del contexto de la educación para adultos. Para el desarrollo de este curso se utilizarán técnicas grupales ya que son las que fomentan mayor participación y grado de libertad de los participantes.

Materiales y Equipos Didácticos Utilizados

Recursos Técnicos	Recursos Materiales	Equipos y Medios
<ul style="list-style-type: none">• Programa Sintético• Programa Analítico	<ul style="list-style-type: none">• Hojas de rotafolio• Marcadores• Tarjetas Blancas• Hojas blancas• Lápices• Diapositivas	<ul style="list-style-type: none">• Cañón• Proyector audiovisual

Condiciones Académico-Administrativo

- La sesión inicia a las 16:00 hrs. Y (ya que ellos trabajan por la mañana de 7 a 2 pm)
- Se otorgarán 10 minutos de tolerancia, después de transcurrido este lapso de tiempo, no se permitirá la entrada a ningún participante
- Al inicio de la sesión se pasará la lista de asistencia.
- En el lugar donde se imparta la sesión no se permitirá comer, fumar o utilizar el teléfono celular, deberán apagarlo mientras dure la sesión.
NOTA: Se permitirá únicamente tomar agua o café durante la sesión
- No se tolerarán faltas de respeto hacia los compañeros ni al instructor.

Actores

- Participantes
- Instructor

Evaluación

✓ Evaluación Diagnóstica

Se proporcionará al jornalero un formato para identificar su nivel de autoestima.

✓ Evaluación Formativa

Durante el desarrollo del curso los jornaleros desarrollarán conductas asertivas mediante ejercicios que propicien su autoconocimiento y autovaloración.

✓ Evaluación Final

La evaluación final se llevará a cabo a través de una dramatización de los jornaleros donde intervengan historias que tengan relación con autoestima, comunicación y asertividad.

Acreditación del Curso

Para obtener el reconocimiento de participación por parte de la STPS deberán haber cubierto el 100% de asistencia.

Perfil del Instructor

Cognitivo

- ✓ El instructor debe poseer el conocimiento acerca de los temas a exponer.
- ✓ Debe ser un profesional, carreras a fin: pedagogía y psicología
- ✓ Capacidad didáctica
- ✓ Habilidad para desarrollar eficientemente las técnicas de enseñanza-aprendizaje
- ✓ Cultura general

Procedimental

- ✓ Experiencia con grupos de adolescentes
- ✓ Control de grupo
- ✓ Ejercer autoridad y liderazgo
- ✓ Propiciar la participación de los jornaleros
- ✓ Dirigir y coordinar actividades de aprendizaje

Actitudinales

- ✓ Fomentar la conciencia y el interés de los participantes con respecto a su autovaloración y autorespeto como persona.
- ✓ Respetar las opiniones y sugerencias de los jornaleros
- ✓ No juzgar
- ✓ Alta responsabilidad y ética profesional
- ✓ Puntualidad
- ✓ Brindar apoyo e información a los participantes
- ✓ Debe ser sincero, creativo, innovador, tolerante, amistoso, amable y con amplio criterio.
- ✓ Compromiso y sensibilidad con el tipo de población al que se está dirigiendo.

Bibliografía

- BASTARDAS BOADA, Albert (1995). *Comunicación humana y paradigmas holísticos*. CLAVES de razón práctica, 51, pp. 78-80.
- CIBANAL, Luis (2006). [Teoría de la comunicación humana](#).
- [Nathaniel Branden. Cómo mejorar su autoestima](#). 1987. Versión traducida: 1990. 1ª edición en formato electrónico: enero de 2010. Ediciones Paidós Ibérica.
- CASTAÑER, OLGA. ¿Por qué no logro ser asertivo?. DESCLE. 2001

Mesografía

- <http://www.psicoterapeutas.com/pacientes/asertividad.htm>
- <http://www.manualpractico.com/Asertividad.html>

4.3 Programa Analítico

SESIÓN 1

NOMBRE DEL CURSO: "JORNALERO... CONOCE Y MEJORA TU AUTOESTIMA"

Tema 1	La importancia de la comunicación	
Objetivo Particular	El jornalero reconocerá la importancia de saber comunicarnos entre nosotros mismos e identificará los elementos que componen la comunicación, así como conocerá las 5 reglas de oro de la comunicación corporal.	
No. De Participantes	20 participantes	Duración 4 horas

Contenido Temático	Objetivo Específico	Técnica	Estrategias o Actividades de enseñanza-aprendizaje	Medios y Recursos Didácticos	Criterios de Evaluación	Duración
Presentación del curso esclarecimiento de expectativas.	1. Comunicar a los participantes cuáles son los contenidos temáticos del curso, los objetivos y dinámicas de éste.	Técnica Grupal	1. El instructor inicia la sesión presentándose y dando a conocer el contenido general del curso, así como los temas a desarrollarse y los objetivos de cada uno.	Plumones Hojas Blancas Gafetes Una bola de estambre Diapositivas 1,2,3 de la presentación power point	Al lanzar la bola de estambre el participante deberá repetir lo que su compañero señaló acerca de él.	En presentación del tema y presentación de los participantes 60 minutos
	2. Propiciar la integración y conocimiento de cada uno de los participantes a través de una técnica de rompimiento del hielo.	La Telaraña	2. Procede a realizar una técnica grupal de presentación entre los participantes llamada "La Telaraña" con el fin de que todos los participantes se conozcan y se propicie un mejor ambiente durante las todas las sesiones. Ver anexo			40 minutos
	3. Conocer las expectativas de los asistentes con el fin de detectar las posibles discrepancias con relación a los objetivos.	"Expectativas"	3. El instructor realiza la dinámica llamada "Identificación de Expectativas" con la finalidad de verificar las posibles discrepancias con relación a los objetivos.			10 minutos
	4. Esclarecer las expectativas del curso	Lluvia de ideas	4. El instructor realiza una lluvia de ideas con los participantes y esclarece objetivos y contenidos del curso.			

1.1 ¿Porqué comunicarnos entre nosotros?	Que el participante reconozca la importancia y el valor de la buena comunicación entre los individuos.	Expositiva Corrillos	El instructor procede a exponer el tema de la comunicación, tanto su definición como la importancia de comunicarnos entre los individuos.	Cañón Laptop Dibujos Diapositivas 4,5	Discusión y participación entre todos los integrantes del grupo.	20 minutos
TECNICA "Vamos a hablarnos"	Ilustrar el empleo de los gestos naturales en la comunicación verbal	"Vamos a Hablarnos"	El instructor procede a realizar la dinámica "Vamos a Hablarnos" Ver anexo	Ninguno	Preguntas para discusión	15 minutos
RECESO DE 10 MINUTOS						
1.2 Los elementos de la comunicación	El participante identificará los elementos de la comunicación	Expositiva Mesa Redonda	El instructor expone a los participantes el proceso de la comunicación, les muestra el diagrama del emisor-receptor.	Cañón Laptop Imágenes Diapositiva 6	Ejercicio del Diagrama de la comunicación	20 minutos
TECNICA "El Rumor"	Vivenciar cómo la información se distorsiona a partir de la interpretación que cada uno le da.	"El rumor"	El instructor da inicio a la técnica del "rumor" explicando el desarrollo de ésta. Ver anexo	Un papel con el mensaje escrito.		30 minutos
1.3 La comunicación corporal 1.3.1 Sonreír más a menudo 1.3.2 Controlar el ceño fruncido 1.3.3 Manejar la mirada 1.3.4 Abrir los ojos 1.3.5 Relajar la dentadura	El participante reconocerá las 5 reglas de oro para la comunicación corporal	Expositiva Dramatización	El instructor expone a los participantes el tema de la comunicación corporal y explica cada una de las 5 reglas corporales.	Cañón Laptop Imágenes Carteles Plumones Diapositivas 7,8,9,10 y 11	Dramatización de cada una de las 5 reglas	20 minutos

<p>TECNICA 1.3 Cambio de Lenguaje</p>	<p>Transformar una noticia que está en lenguaje escrito a otro tipo de lenguaje más accesible (lenguaje gráfico, musical, corporal, etc.) sin perder la objetividad de la información.</p>	<p>“Cambio de Lenguaje”</p>	<p>El instructor procede a realizar la técnica “cambio de lenguaje” <i>Ver anexo</i></p>	<p>Juego de noticias Revistas Cartulinas Pegamento Marcadores</p>	<p>Retroalimentación con el grupo</p>	<p>30 minutos</p>
-------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	-------------------

NOMBRE DEL CURSO: "JORNALERO... CONOCE Y MEJORA TU AUTOESTIMA

SESION 2

Tema 2	¿Qué es la autoestima?	
Objetivo Particular	El jornalero conocerá el concepto de "autoestima" al mismo tiempo identificará la importancia de fortalecerla mediante la valoración de su persona, aceptándose y apreciándose a sí mismo como ser humano. Conocerá los aspectos que contribuyen a formar su autoestima y aprenderá las técnicas de cómo elevarla.	
No. De Participantes	20 participantes	Duración 4 horas

Contenido Temático	Objetivo Específico	Técnica	Estrategias o Actividades de enseñanza-aprendizaje	Medios y Recursos Didácticos	Criterios de Evaluación	Duración
TECNICA "Aceptando nuestra debilidades"	Acentuar la importancia de aceptar las debilidades y limitaciones como un prerequisite para construir la autoestima.	Dinámica llamada "Aceptando nuestras debilidades"	El instructor comienza la sesión con la dinámica "aceptando nuestras debilidades" Ver anexo	Lápiz Papel		35 minutos
2.1 Definición de Autoestima	Que el participante conozca el concepto de autoestima	Expositiva Demostrativa Tormenta de ideas	El instructor procede a explicar el concepto de autoestima y a relacionarlo con su autoimagen	Cañón Laptop Láminas Hojas Blancas Plumones Diapositiva 12,13 y 14	Los participantes elaborarán su propia definición de autoestima y realizarán "su retrato hablado" al reverso indicaran sus características tanto físicas como de personalidad.	30 minutos

2.2 Autoaceptación, autoperdón y autovaloración	<p>1. Lograr que los participantes experimenten el autoperdón, como una forma de eliminar obstáculos que impiden la confianza en sí mismo y por tanto el fortalecimiento de la autoestima.</p> <p>2. Propiciar el reconocimiento de características positivas que permitan la autovaloración.</p> <p>3. Lograr la aceptación de sí mismo mediante el reconocimiento de características positivas y negativas como un medio para elevar la autoestima.</p>	Expositiva Grupal Vivencial	<p>El instructor procede a explicar los conceptos y leer en conjunto los siguientes textos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a equivocarse • Liberarse de sentimientos de culpa • Gustarte a ti mismo 	Cañón Laptop 20 juegos de lecturas Láminas Hojas blancas Plumones Colores Imágenes		30 minutos
TECNICA "Acentuar lo positivo"	Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio, mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales	Dinámica llamada "Acentuar lo positivo"	<p>El instructor procede a realizar la dinámica de "Acentuar lo positivo" con ello refuerza el tema 2.2</p> <p>Ver anexo</p>	Ninguno		10 minutos
RECESO DE 10 MINUTOS						
2.3 Aspectos que contribuyen a formar la autoestima	Lograr que los participantes identifiquen los aspectos que contribuyen a formar su autoestima	Expositiva Vivencial Grupal	<p>El instructor comienza explicando aquellos aspectos que conforman la autoestima</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos Cognitivos • Aspectos Conductuales • Aspectos Afectivos 	Cañón Laptop Rotafolio Diapositiva 15,16,17	En equipos expresaran que aspecto en su vida ha sido más fuerte.	15 minutos

2.4 Niveles de autoestima	El participante identificará los dos tipos de niveles en la autoestima: Baja y Alta.	Expositiva Grupal	El instructor explica a los participantes los dos tipos de niveles de la autoestima, así sus características.	Cañón Laptop Diapositiva 18,19 y 20		10 minutos
TECNICA Collage II	Facilitar la comunicación en pequeños grupos. Expresión de tensiones, intereses y motivaciones personales	Dinámica llamada: "Collage II"	El instructor después de haber dado el tema de autoestima refuerza la sesión con una dinámica llamada "Collage II" Ver anexo	Un cartoncillo para cada participante Papel Tijeras Pegamento Revistas Plumones		75 minutos
2.5 Tips para elevar nuestra autoestima	Otorgar al participante algunos tips para elevar y fortalecer su autoestima	Expositiva Grupal Vivencial	El instructor muestra a los participantes algunos tips para elevar y fortalecer su autoestima mediante una dinámica llamada "Confianza en nuestro organismo" Ver anexo	Diapositiva 21,22,23,24 y 25 Una zanahoria por participante		35 minutos
TECNICA "Ronda de Caricias"	Cerrar la sesión con un sentimiento positivo de sí mismo que ayude a reforzar la auto-imagen de cada participante	Dinámica llamada: "Ronda de Caricias"	El instructor cierra la sesión con la dinámica llamada "Ronda de Caricias" Ver anexo	Ninguno		10 minutos

NOMBRE DEL CURSO: "JORNALERO... CONOCE Y MEJORA TU AUTOESTIMA

SESIÓN 3

Tema 3	¿Qué es la asertividad?	
Objetivo Particular	El jornalero tendrá conciencia de lo que significa ser asertivo mediante técnicas vivenciales que le permitan desarrollarse plenamente en su ambiente social, familiar y laboral.	
No. De Participantes	20 participantes	Duración 4 horas

Contenido Temático	Objetivo Específico	Técnica	Estrategias o Actividades de enseñanza-aprendizaje	Medios y Recursos Didácticos	Criterios de Evaluación	Duración
TECNICA "Presentación Perceptiva"	Propicia la ruptura de hielo de los procesos de entrenamiento, facilitando la expresión de sentimientos que servirán como puentes de interacción. Destaca la afinidad emocional a manera de retroalimentación permitiendo la distensión y el relajamiento al explorar área personales que establecen lazos de confianza, merced de las semejanzas individuales.	Dinámica llamada "Presentación Perceptiva"	El instructor comienza la sesión con una técnica de exploración perceptiva. Llamada "Presentación Perceptiva" Ver anexo	Hojas de Rotafolio Plumones Hoja de presentación perceptiva Lápices	Hoja de Trabajo	30 minutos
3.1 Definición de Asertividad	Que el participante conozca el concepto de asertividad	Expositiva Demostrativa	El instructor procede a explicar el concepto de asertividad	Cañón Laptop Láminas Plumones Diapositiva 26 y 27	.	30 minutos

3.2 Características de una persona asertiva	Que el participante distinga las características de una persona asertiva mediante la exposición del tema.	Expositiva Grupal Vivencial	El instructor explica a los participantes las características de una persona asertiva.	Cañón Laptop Láminas Diapositiva 28 y 29		10 minutos
3.3 Principios básicos de la asertividad	Que el participante identifique los principios básicos de la asertividad.	Expositiva Grupal	El instructor explica a los participantes cada uno de los principios básicos de la asertividad.	Cañón Laptop Rotafolio Diapositiva 30,31,32 Y 33	.	15 minutos
TECNICA Derechos Asertivos	Desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio asertivo de la autoconfianza. Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites.	Dinámica llamada "Derechos asertivos"	El instructor realiza la dinámica llamada "Derechos Asertivos" Ver anexo	Hoja "Derechos asertivos" Lápices		40 minutos
3.4 Derechos asertivos	Que el participante aprecie los derechos asertivos que posee como individuo.	Expositiva Grupal	El instructor explica a los participantes los derechos asertivos. También les dará a conocer las ventajas de ser asertivos en su vida diaria.	Cañón Laptop Diapositivas 34,35,36,37,38, 39,40,41	¿Cómo comunicarnos asertivamente ?	20 minutos
RECESO DE 10 MINUTOS						
3.5 Tipo de conductas	El participante distinguirá los tres tipos de conductas mediante la dramatización.	Expositiva Grupal Vivencial	El instructor procede a explicar los tipos de conductas: <ul style="list-style-type: none"> • Conducta pasiva • Conducta agresiva 	Cañón Laptop Diapositivas 42,43,44,45,46, 47,48,49 y 50		10 minutos

			<ul style="list-style-type: none"> • Conducta asertiva 			
TECNICA ¿Qué tan asertivo soy?	Revisar en la propia vida experiencias de asertividad, agresividad y pasividad	¿Qué tan asertivo soy”	El instructor procede a realizar la técnica ¿Qué tan asertivo soy? Ver anexo	Ninguno		30 minutos
3.6 Definición de empatía	El participante reconocerá la definición de empatía	Expositiva	El instructor procede a dar la definición de empatía	Diapositiva 51 y 52		10 minutos
3.7 Estrategias para desarrollar la empatía	El participante distinguirá las estrategias para desarrollar la empatía	Expositiva Mesa Redonda	El instructor procede a explicar a los participantes las estrategias para desarrollar la empatía y las ventajas de ser empático.	Cañón Laptop Diapositiva 53,54,55 y 56		10 minutos
Cierre del curso	De manera grupal se reunirán conclusiones acerca de curso, rescatando lo más importante y valiosos que les haya quedado a cada participante	Mesa redonda Lluvia de idea	El instructor procede a dar el cierre del curso y propicia en los participantes una lluvia de ideas donde cada uno de ellos exponga lo aprendido durante las sesiones y lo que más le haya gustado.	Diapositivas 57 y 58 Rotafolios Plumones	Cada participante expondrá de manera grupal sus conclusiones	10 minutos
TECNICA “La boda: una actividad de clausura”	Dar la oportunidad para una valoración propia y del grupo Dar a los miembros una oportunidad de notar cómo lo ven los demás	Dinámica llamada “La Boda: una actividad de clausura”	El instructor finaliza la sesión y el cierre del curso con la dinámica “La boda: una actividad de clausura” Ver anexo	Tarjetas de 7.5 cm por 12.5 cm en blanco Marcadores Seguros o alfileres de seguridad Cinta para pegar Tijeras para cada equipo		40 minutos

CONCLUSIONES

Debido a la naturaleza del trabajo agrícola, los jornaleros enfrentan diversos factores que incrementan su vulnerabilidad a la pobreza frente a otros grupos de población.

La situación estructural en la cual se ven envueltos está compuesta por múltiples factores, asociados desde la naturaleza de su trabajo, como la falta de respeto a la legislación laboral, la diferencia cultural y lingüística, la falta de autoestima y reconocimiento y la enorme dificultad para beneficiarse directa y regularmente de los programas de desarrollo social.

Los riesgos a los cuales se expone este sector de la población son múltiples, la situación de vulnerabilidad en que se encuentran los hacen más susceptibles a carecer de oportunidades para mejorar su calidad de vida.

La estacionalidad del empleo impide mantener un ingreso constante y que motiva en muchos de los casos la migración a otras regiones durante las distintas estaciones del año y la exposición a diversos riesgos que pueden traducirse en accidentes y enfermedades que contribuyen a empeorar su situación, así como una actitud conformista.

La situación de los jornaleros se agrava debido a factores externos, no relacionados directamente con la naturaleza de la actividad. En primer lugar, la falta de oportunidades en sus lugares de origen los obliga a abandonar sus hogares y en algunos casos a sus familias, rompiendo lazos tradicionales, culturales y sociales previamente establecidos; en otros casos, migran familias completas, afectando la continuidad de los estudios de los integrantes más jóvenes y de esta forma su capacidad de adquirir capital humano, limitando sus opciones laborales a futuro.

En segundo lugar, las condiciones de vivienda y alimentación que enfrentan en los lugares de destino son muy precarias. Los albergues donde residen los jornaleros carecen de servicios básicos y de instalaciones adecuadas. Esta situación los expone a distintas enfermedades, accidentes y limita las capacidades de desarrollo, tanto de los trabajadores como de sus familias.

Adicionalmente, muchos de los trabajadores agrícolas no cuentan con la mínima protección social: la mayoría carece de contrato escrito por lo que no tienen acceso a servicios de salud, ni a otras prestaciones. Estos trabajadores frecuentemente sufren violaciones a sus derechos humanos y laborales, producto de la insuficiente inspección laboral, del desconocimiento de sus derechos, y de la dificultad de crear organizaciones sociales que se origina de la diversidad cultural, étnica y social creada por la migración.

Dentro de esta problemática, es necesario resaltar que el bajo nivel de ingresos de los jornaleros tiene repercusiones en otros miembros de sus familias que se ven obligados a trabajar. Por un lado, factores culturales hacen común la explotación de la mujer, quien debe cubrir tanto las obligaciones del campo como las del hogar; por otro, el trabajo infantil se encuentra generalizado en este sector, bajo condiciones laborales similares a las de los adultos.

Todos estos factores se conjugan en círculos viciosos que se transmiten generación tras generación. Debido a que los trabajadores no cuentan con el tiempo, los ingresos, ni con los conocimientos necesarios para proporcionar una educación adecuada a sus hijos, estos se ven en la necesidad de emplearse en el mismo sector

bajo las mismas condiciones precarias, sin tener la oportunidad de desarrollar otras habilidades y aptitudes, perpetuando así la situación.

Las condiciones de vulnerabilidad que presenta este grupo, tanto por factores inherentes a la actividad como por los factores externos que enfrentan, requieren de la intervención gubernamental. Es necesario trabajar en distintos frentes para atender esta problemática, tanto en aspectos laborales, para garantizar condiciones justas y adecuadas de trabajo, como en garantizar que **las condiciones de vivienda, de transporte y de vida en general sean seguras y permitan el desarrollo personal.**

Partiendo de ésta premisa considero que debe hacerse énfasis en la modificar actitudes de aquellos jornaleros que se ven involucrados en todo este contexto de vida. El desarrollo del curso que se propone dentro de éste trabajo tiene el propósito de fomentar en los jornaleros un cambio cultural profundo partiendo de las necesidades detectadas durante mi investigación de campo.

El curso "Jornalero... Conoce y Mejora tu autoestima" intenta modificar valores, actitudes, pensamientos y mejorar la comunicación entre ellos mismos, buscando así que reconozcan que ellos poseen cualidades y virtudes que pueden potencializar y llevarlos a una convivencia libre y sana, donde puedan expresarse sin culpa alguna. El curso es sólo un cimiento para que en un futuro se le pueda seguir actualizando al jornaleros en más aspectos que se relacionen con su entorno de trabajo.

Lo que se pretende desarrollar con los grupos vulnerables es mejorar las condiciones de vida, crear oportunidades de emplearse en un trabajo digno y alcanzar un desarrollo humano integral, como lo indica el PND actual.

Debemos considerar la igualdad de oportunidades educativas, profesionales y de salud necesarias para que todos los mexicanos puedan participar plenamente en las actividades productivas del país.

De acuerdo al PND, se debe fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud.

A través de programas de capacitación y de desarrollo de competencias para el trabajo, podemos colaborar a la inclusión laboral de todos aquellos grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, el programa piloto que se me asignó elaborar dentro de la STPS consiste precisamente en apoyar a este tipo de población, pero a nivel actitudinal, es decir modificando aspectos internos de los jornaleros a través del reconocimiento como individuos.

La condición de los jornaleros agrícolas se ve limitada a la incorporación al trabajo ya que la carencia de oportunidades para acceder a la educación y su reducida posibilidad de demanda laboral se ve afectada por los altos índices de analfabetismo y reduce las pocas posibilidades de adquirir habilidades y destrezas que los conviertan en sujetos productivamente mejor calificados.

En conclusión, los jornaleros agrícolas se encuentran en gran desventaja frente al resto de los ocupados en materia de seguridad y protección social en el trabajo. Mientras que el 48.5% de los trabajadores de otros sectores cuentan con un contrato escrito, para el caso de jornaleros, sólo el 1.7% reporta haber firmado un

contrato. En materia de prestaciones sociales, del resto de los ocupados el 37.7% no recibe ninguna prestación por su trabajo, para los trabajadores agrícolas la cifra se dispara: el 91.3% no tiene prestaciones.

La dinámica laboral de los jornaleros agrícolas presenta características muy específicas respecto a cualquier otro grupo de trabajadores. Por un lado, la estacionalidad intrínseca del empleo y la separación geográfica entre oferta y demanda de la mano de obra en los mercados regionales e interregionales, por otra, las condiciones de pobreza y marginación hacen de estos individuos un segmento vulnerable y, por tanto, deben ser sujetos de especial atención e intervención pública dadas sus necesidades de migrar en la búsqueda de un mayor bienestar.

BIBLIOGRAFIA

- FROTS, Elsa C. *El trabajo y los trabajadores en la historia de México*
- GAGNE, Roberto M. (1975) *Principios Básicos del Aprendizaje para la Instrucción*. México. Diana, 199 p.
- GRADOS Espinosa, Jaime. (2007) *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Ed. Trillas, 3ª edición, México D.F., 352 p.
- KIDD, James. Robbins. (1973) *El proceso del aprendizaje: cómo aprende el adulto*. Buenos Aires, el Ateneo, 255 p.
- Mendoza Nuñez, Alejandro. (1984) *Manual para determinar necesidades de capacitación*. México. Trillas.
- LUDOJOSKI, Roque. (1996) *Andragogía. Educación de Adultos*. Buenos Aires, Guadalupe 4ª edición. 181 p.
- PINTO Villatoro Roberto. (1992) *Proceso de Capacitación*. Diana, 2da edición, México. 192 p.
- RODRÍGUEZ Estrada, Mauro. Et. Al. (1990) *Formación de Instructores*. México McGraw Hill
- VYGOTSKI Lev, Semenovich. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Ed. Grijalbo, Barcelona, 226 p.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Presidencia de la República. 2007
- Proyecto 2008 Inclusión Laboral (STPS) Nueva Cultura Laboral
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Conducción de Grupos en la Instrucción*. México, STPS (1993)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Disposiciones Legales referentes a la capacitación y adiestramiento. Criterios administrativos*, México, STPS
- STPS. *Informe de labores. 2007*. México. Talleres Gráficos de México

MESOGRAFÍA

www.stps.gob.mx/historia

www.inegi.com

www.sedesol.gob.mx/programadeatencioajornalerosagricolas

www.geocites.com/pronjagmich

www.lajornadamichoacán.com

ANEXOS

1. Diapositivas proyectadas durante el curso
2. Dinámicas requeridas durante las sesiones
3. Carta de Liberación de Servicio Social



BIENVENIDOS

CURSO DE AUTOESTIMA
PARA JORNALEROS
AGRÍCOLAS

○ INTRODUCCIÓN

La autoestima hace referencia a la actitud hacia uno mismo, constituye el núcleo básico de la personalidad la cual se adquiere durante los primeros años de nuestra infancia





MENSAJE

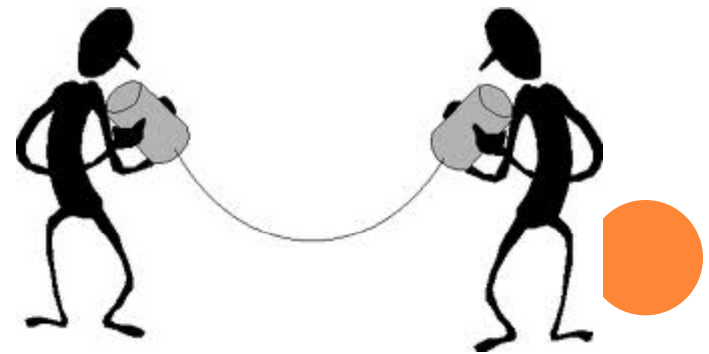
“El hombre valeroso debe ser siempre cortés y debe hacerse respetar antes que temer”...

Quilón



¿POR QUÉ COMUNICARNOS ENTRE NOSOTROS?

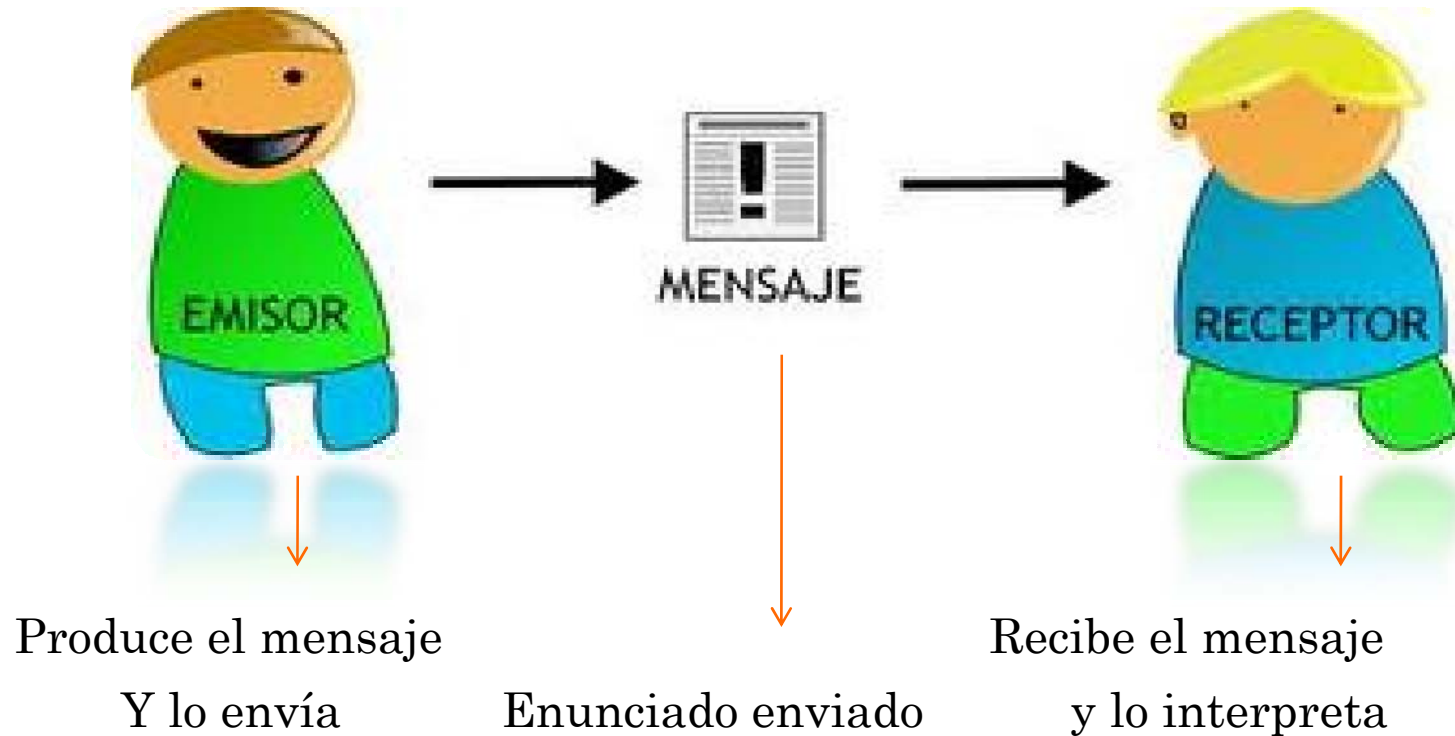
- La comunicación es el proceso más importante de la interacción del ser humano
- Es indispensable para procurar y mantener las buenas relaciones en todos los ámbitos de nuestra vida, particularmente en la familia, el trabajo y con las personas más cercanas a nosotros



- El valor de la comunicación nos ayuda a intercambiar de forma efectiva pensamientos, ideas y sentimientos con las personas que nos rodean, en un ambiente de cordialidad y buscando el enriquecimiento personal de ambas partes



LOS ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN:



COMUNICACIÓN CORPORAL

5 Reglas de Oro de comunicación corporal:

1. Sonreír más a menudo

Ello demuestra buena predisposición con la situación presente, así como un talento adecuado para la comunicación



COMUNICACIÓN CORPORAL

2. Controlar el ceño fruncido

Aunque suele ser un gesto mecánico es importante controlar el ceño fruncido del interlocutor, ese movimiento llega como una sugerencia de interrumpir la conversación, cambiar de tema o apartarse.



COMUNICACIÓN CORPORAL

3. Manejar la mirada

No abandonar la línea que une nuestros ojos con los del interlocutor, mirar hacia abajo denota tristeza



COMUNICACIÓN CORPORAL



3. Abrir los ojos

Mantener los ojos bien abiertos es señal de que estamos poniendo atención al interlocutor. Cuando están entrecerrados, muestran tensión, desacuerdo o ira contenida



COMUNICACIÓN CORPORAL

- **Relajar la dentadura**

Al escuchar, tratar de no contraer las mandíbulas porque eso se nota en la cara. Parece como si se quisiera decir algo y no se puede, o como si se alimentara un enojo creciente en nuestro interior. Se recomienda Mantener la boca relajada



¿QUÉ ES LA AUTOESTIMA?

- La autoestima es un proceso Interno que se construye día con Día y se puede ser modificada
- Es la valoración que cada uno de los seres humanos tenemos sobre nosotros mismos Y Consiste en aceptarse y quererse tal cual uno es y en no depender de la opinión de los demás.



Si te aceptas a ti mismo,
podrás enfrentar cualquier
dificultad que se te presente
en la vida





AUTOESTIMA



Es el **SABER** que uno es **VALIOSO** y comienza con **ACEPTARSE** a uno mismo

ASPECTOS QUE CONTRIBUYEN A FORMAR LA AUTOESTIMA

Pensamientos

Sensaciones

Sentimientos

INFANCIA
ADOLESCEN
CIA

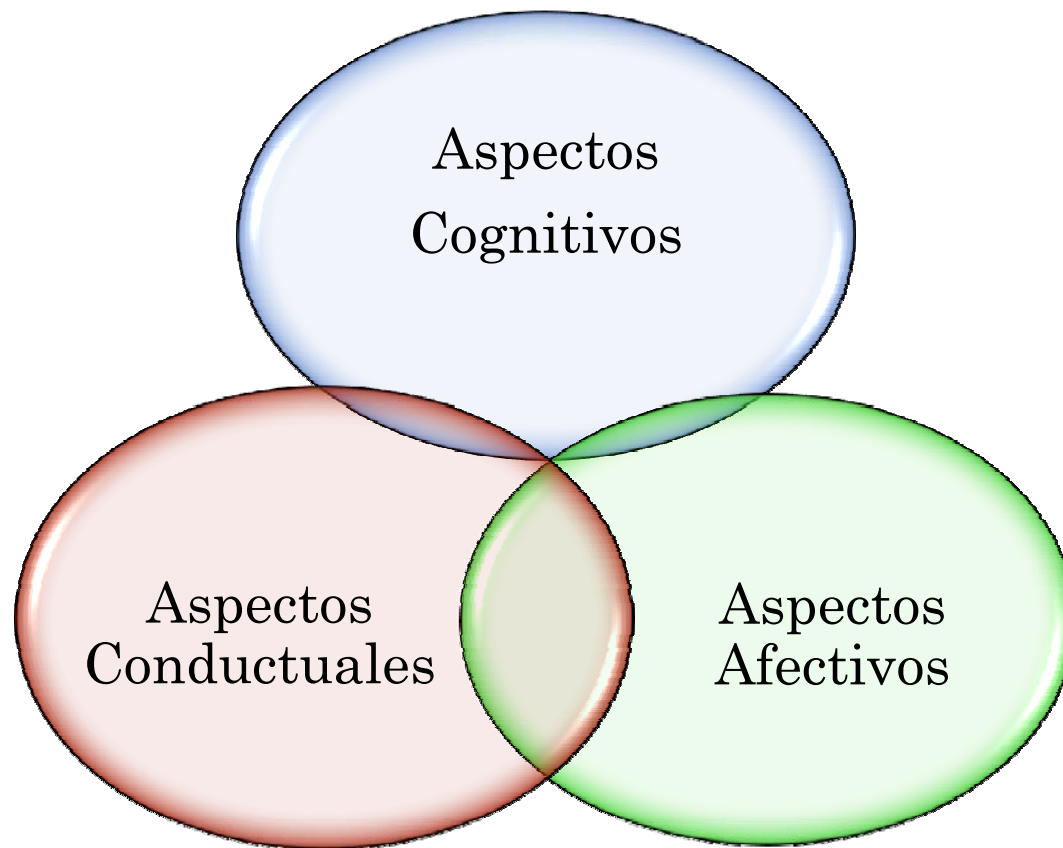
Vivencias

Experiencias

Creencias



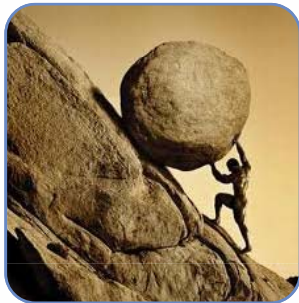
ASPECTOS QUE COMPONEN LA AUTOESTIMA





Cognitiva

Se refiere a “actuar en base a lo que pienso”, modificando pensamientos negativos e irracionales y sustituirlos por pensamientos positivos



Conductual

Supone “actuar sobre lo que hago” se refiere a modificar nuestro comportamiento



Afectivo

Implica “actuar sobre lo que siento” es decir sobre mis sentimientos y emociones que tenemos acerca de nosotros mismos.

NIVELES DE AUTOESTIMA



BAJA



ALTA



AUTOESTIMA ALTA



Es un estado en el que la persona se siente segura de si misma, se valora y tiene amor propio. Se conoce realmente a si mismo y es capaz de aceptarse y valorarse



AUTOESTIMA BAJA



- Es un estado en el que la persona se siente incapaz, insegura, inútil, siente que su existencia no tiene sentido, en fin una persona con baja autoestima no posee amor propio ni tiene confianza en si mismo.



¿CÓMO ELEVAR NUESTRA AUTOESTIMA?

ESCÚCHATE A TI MISMO MÁS QUE A LOS DEMÁS: Analiza con cuidado las opiniones de los demás sobre ti, tú y sólo tú eres quien debe tomar la última decisión acerca de ti.



CONVIERTE LO NEGATIVO EN POSITIVO: Nunca pierdas las ganas de pensar en positivo, trata de invertir como lo que parezca mal o no tenga solución.

¡No puedo hacer nada! *“Tengo éxito cuando me lo propongo”*

¡No soy suficientemente bueno! *“Soy bueno”*



¿CÓMO ELEVAR NUESTRA AUTOESTIMA?

ACEPTATE A TAL COMO ERES

La aceptación es la base de la seguridad, la confianza el amor y la autoestima.

Aceptarse a si mismo implica conocerse

DATE UNA OPORTUNIDAD Y RECONOCE TUS CUALIDADES

Podemos pensar en cinco cualidades que te hacen especial. Siempre tenemos cualidades que podemos destacar



¿CÓMO ELEVAR NUESTRA AUTOESTIMA?

ACEPTA TUS SENTIMIENTOS

Cuando alguien te hace una broma, sonríte. Trata de disfrutar prácticamente de todo y si hay veces hay cosas que te puedan poner triste pienso que eso es pura casualidad, y que eso tendrá que pasar porque la vida se ha inventado para vivirla **lo mejor que podemos.**

CUIDA DE TI MISMO

Aprende a ser independiente, y a no depender de los demás.



¿CÓMO ELEVAR NUESTRA AUTOESTIMA?

LA VERGÜENZA

La vergüenza es un sentimiento profundo que te inmoviliza. La vergüenza deriva en debilidad, incompetencia e incapacidad, por ello...”sacúdete de ella y lánzate!!!

ALIVIAR LA TENSION

El estrés es una epidemia en estos tiempos, por ello se recomienda que durante el día te tomes unos minutos para despejarte de todo y respirar profundamente. Trata de dormir lo suficiente.



¿CÓMO ELEVAR NUESTRA AUTOESTIMA?

LA CONFIANZA

Cuando nos perciben como dignos de confianza, los demás estarán dispuestos a ser honestos y abiertos con nosotros.

Acepta y respeta las diferencias

PONTE METAS Y REALÍZALAS

Enumera las áreas importantes en tu vida: la familia, los amigos, el trabajo, el dinero, lo personal, luego imagina que te gustaría tener en cada uno y pon fecha para cada punto.

Una meta es un deseo con una línea de tiempo.



¿QUÉ ES LA ASERTIVIDAD?

- Se define como la habilidad de expresar nuestros deseos de una manera franca, amable, abierta, directa y adecuada, logrando decir lo que queremos sin atender contra los demás.



SER ASERTIVO SIGNIFICA:

- Saber pedir
 - Saber negarse
 - Saber negociar
 - Ser flexible
- Conseguir lo que se quiere
- Respetando los derechos del otro
 - Expresando nuestros sentimientos de forma clara





CARACTERÍSTICAS DE UNA PERSONA ASERTIVA:

- Se siente libre para manifestarse
- Puede comunicarse con cualquier tipo de persona
- Tiene una orientación activa de la vida
- Acepta o rechaza a las personas con tacto
- Se expresa libremente en sus sentimientos



- Es expresiva, espontánea y segura
- Tiene una personalidad activa
- Defiende sus propios derechos
- No presenta temores en su comportamiento
- Posee una comunicación directa, adecuada, abierta y franca
- Su comportamiento es respetable
- Acepta sus limitaciones
- Ser asertivo es saber expresarse sin ansiedades





PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ASERTIVIDAD

Respeto por los demás y por uno mismo:

Tratar a los otros con respeto es simplemente considerar sus derechos humanos básicos, que no es el tener condescendencia para no cuestionar lo que otros piensan o hacen





PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ASERTIVIDAD

Ser directo

- Significa comunicar sentimientos, creencias y necesidades directamente y en forma clara





PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ASERTIVIDAD

Ser Honesto

- La honestidad significa expresar verdaderamente los sentimientos, opiniones o preferencias, sin menosprecio de los otros ni de si mismo. Esto no significa decir todo lo que pasa por la mente o dar toda la información considerada como privada





PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ASERTIVIDAD

Ser apropiado

- Toda comunicación, por definición involucra al menos dos personas y ocurre en un contexto particular, así una comunicación asertiva, necesita un espacio, un tiempo, un grado de firmeza, una frecuencia, etc.



DERECHOS ASERTIVOS

Considerar las propias necesidades

Esto es un derecho y una responsabilidad, de lo contrario se corre el riesgo de no ser tomado en cuenta. La persona que se autorespete, los demás se ven en la necesidad de hacerlo.

Cambiar de Opinión

Todas las personas tienen derecho a cambiar de opinión, es recomendable no hacerlo constantemente, sin embargo las circunstancias pueden variar o el punto de vista al enriquecerse con más información



DERECHOS ASERTIVOS

Cometer errores

- Existe el derecho de cometer errores como todo ser humano, sin embargo, si no se aprende de los errores y se comenten una y otra vez, los demás tienen derecho a molestarse con tal persona.

Ser tratado con respeto y dignidad

Nadie tiene derecho a ofender, menospreciar o ridiculizar a una persona aún en el caso de haber cometido errores.



DERECHOS ASERTIVOS

Rehusar peticiones sin sentirse culpable

- Cada persona tiene sus necesidades y responsabilidades, y no existe la obligación de ceder a las peticiones de los demás. A veces en caso de querer hacerlo los propios compromisos no lo permiten, y no debe haber culpabilidad por rechazar peticiones.

Pedir lo que se quiere

- Todos los seres humanos tienen necesidades y el derecho a pedir lo necesitado, así sea información, ayuda, objetos. No debe confundirse el pedir con exigir. Debe señalarse las necesidades en forma directa, clara, de buen modo y sin dar lugar a enojos o malos entendidos



DERECHOS ASERTIVOS

Establecer prioridades y decisiones

- Existe el derecho a tomar decisiones por sí mismo, a valorar lo conveniente para sí mismo, a buscar las oportunidades y estímulos que se quieren.

Calmarse, tomar tiempo y pensar

- Las mejores decisiones se toman con tiempo. Las prisas llevan a tomar decisiones de las cuales es posible arrepentirse. Existen decisiones tan importantes que hay derecho a pedir tiempo para reflexionar.



DERECHOS ASERTIVOS

Satisfacer las propias necesidades

- Esto más que obligación es un derecho. El mantenerse económicamente, satisfacer la alimentación, arreglo, vestido y transporte. Sin embargo pueden existir acuerdos de cooperación.

Pedir reciprocidad

- Cuando se da, hay derecho a pedir reciprocidad, no a exigir; pues las personas no están obligadas a corresponder



DERECHOS ASERTIVOS

La privacidad

- Existe el derecho a estar solos, leer, reflexionar, oír música, escribir, o sólo pensar; este tiempo es indispensable para el crecimiento de cualquier ser humano, no se puede desligar de la cultura y el espacio real en el cual se convive.

Sentirse bien consigo mismo

- Todo ser humano debe luchar por sentirse bien, disfrutar los actos, el trabajo, valorar los logros, justificar los errores, así como desear ser mejores.



VENTAJAS DE SER ASERTIVOS

- Tener la capacidad de defender los propios derechos dando cabida a los intereses y derechos de otras personas.
- Ser honesto con sí mismo y con los demás
- Poder comunicar las opiniones de manera directa, sin dar lugar a malos entendidos.
- Ser auto-afirmativo sin sentirse culpable, ni perder el cariño de los demás
- Mantener amistades con familiares y amigos
- Ser capaz de aceptar las propias limitaciones y aprovechamiento de sus capacidades individuales, conservando el respeto y la valoración por sí mismo.



¿CÓMO COMUNICARNOS ASERTIVAMENTE?

Expresar nuestros deseos o necesidades con fórmulas similares a

- *“Me gustaría que...”*
- *“Te necesito para...”*

Evitar disculparse con expresiones similares a:

- *“Siento tener que pedir esto pero...”*
- *“Si no te molesta demasiado me harías un favor si...”*

- Cuerpo firme sin parecer rígido. Postura relajada
- Mirar a los ojos (no fijamente porque se interpreta como agresividad)
- Sonreír levemente
- No acercarse excesivamente a la otra persona, ya que se invade su terreno personal.

VERBALES

NO VERBALES



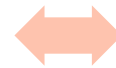


TIPO DE CONDUCTAS

Conducta
ASERTIVA



Conducta
Pasiva



Conducta
Agresiva



○ Conducta Pasiva

- Se refiere cuando una persona no es capaz de expresar abiertamente sus sentimientos, pensamientos y opiniones. En ocasiones presenta frustración, molestia o incluso ira.



- **Conducta Agresiva**

- Cuando una persona presenta una conducta inapropiada, transgrediendo los derechos de las demás personas. Genera comentarios humillantes y hasta agresiones verbales. (insultos y amenazas)



○ Conducta Asertiva

- Es la expresión directa de nuestros deseos, derechos, sentimientos y opiniones sin llegar a afectar a los demás.



EL SENTIRNOS BIEN CON NOSOTROS MISMOS IMPLICA:

- Autoestima
- Control sobre nuestro ambiente
- Autosatisfacción
- Autoconfianza
- Imagen positiva de mí mismo



AUTOESTIMA



- Es creer en uno mismo, es la habilidad de lograr lo que queremos, es nuestro valor como ser humano



CONTROL SOBRE NUESTRO AMBIENTE

- Se relaciona con el éxito en nuestra vida profesional, el sentimiento de seguridad al tener que enfrentar situaciones difíciles y salir adelante





AUTOSATISFACCIÓN

- Significa que sé quien soy, conozco mis recursos y mis limitaciones... Y me gusto a mi mismo



AUTOCONFIANZA

- Me conozco y tengo fe en quién soy, en mis decisiones y en los riesgos que tomo.



LA EMPATÍA

- Es tratar de **“PONERSE EN LOS ZAPATOS DE LA OTRA PERSONA”**
- Es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, compartir sus sentimientos e ideas sin dejar de lado nuestras propias convicciones.



EN LA EMPATÍA TENEMOS QUE HACER
UN ESFUERZO ESPECIAL PARA NO
DEJARNOS LLEVAR POR NUESTRO
ESTADO DE ÁNIMO Y HACER EL
ESFUERZO POR PONERNOS “EN EL
LUGAR DEL OTRO”



¿QUÉ PUEDO HACER PARA DESARROLLAR LA EMPATÍA?

- *ESCUCHAR CON LA MENTE ABIERTA Y SIN PREJUICIOS*

Se refiere a prestar atención y mostrar interés por lo que nos están contando, ya que no es suficiente con saber lo que el otro siente, sino que tenemos que demostrárselo; no interrumpir mientras nos están hablando.



¿QUÉ PUEDO HACER PARA DESARROLLAR LA EMPATÍA?

- Escuchar atentamente
- Compenetrarnos con el mensaje
- Tratar de captar correctamente los significados
- Ser tolerante y respetuoso de la persona
- No emitir juicios negativos



PARA QUÉ ME SIRVE LA EMPATÍA:

- Nos ayuda a hablar fácilmente de cuestiones importantes
- Hace que la gente se sienta comprendida y aceptada por el grupo o el equipo
- Reduce las malas interpretaciones
- Motiva el aprendizaje
- Permite comprender a las personas
- Permite comunicarnos mejor
- Crea un ambiente de trabajo más agradable
- Eleva el nivel de confianza



ASPECTOS DE LA EMPATÍA

○ VERBALES

Son lo que se expresan a través del lenguaje que emplea la persona



○ NO VERBALES


Son los que se expresan a través de los movimientos, los gestos, la postura del cuerpo y el nivel de cercanía con alguien más



CONCLUSIONES



GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN



Instructora: Elizabeth Alcántar Durán
UNAM - FFyL
STPS

LA TELARAÑA

OBJETIVO:

- I. PRESENTAR A LOS PARTICIPANTES AL INICIO DE UN CURSO.
- II. INTEGRAR AL GRUPO COMO UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE.

TAMAÑO DEL GRUPO:

MÁXIMO VEINTE PERSONAS.

TIEMPO REQUERIDO:

UNA HORA.

MATERIAL:

UNA BOLA DE ESTAMBRE O CORDEL.

LUGAR:

UN SALÓN LO SUFICIENTEMENTE GRANDE COMO PARA PERMITIR QUE LOS PARTICIPANTES FORMEN UN CÍRCULO.

DESARROLLO:

- I. LOS PARTICIPANTES SE COLOCAN DE PIE FORMANDO UN CÍRCULO Y EL INSTRUCTOR LE ENTREGA A UNO DE ELLOS LA BOLA DE ESTAMBRE.
- II. EL INSTRUCTOR ADVIERTE A LOS PARTICIPANTES LA IMPORTANCIA DE ESTAR ATENTOS A LA PRESENTACIÓN DE CADA UNO, PUES NO SE SABE A QUIÉN VA A LANZARLE LA BOLA Y POSTERIORMENTE DEBERÁ REPETIR LOS DATOS DEL LANZADOR.
- III. LA PERSONA QUE RECIBE LA BOLA DE ESTAMBRE TIENE QUE DECIR SU NOMBRE, PROCEDENCIA, TIPO DE TRABAJO QUE DESEMPEÑA, ETC. LUEGO, ÉSTE TOMA LA PUNTA DEL ESTAMBRE Y LANZA LA BOLA A OTRO PARTICIPANTE, QUE A SU VEZ DEBERÁ PRESENTARSE DE LA MISMA MANERA. LA ACCIÓN SE REPITE HASTA QUE TODOS LOS PARTICIPANTES QUEDAN ENLAZADOS EN UN ESPECIE DE TELARAÑA.
- IV. UNA VEZ QUE TODOS SE HAN PRESENTADO, QUIEN SE QUEDÓ CON LA BOLA DEBE REGRESARLA AL QUE SE LA ENVIÓ, REPITIENDO LOS DATOS DADOS POR ESE PARTICIPANTE. ESTE A SU VEZ, HACE LO MISMO DE TAL FORMA QUE LA BOLA VA RECORRIENDO LA MISMA TRAYECTORIA PERO EN SENTIDO INVERSO, HASTA QUE REGRESA AL PARTICIPANTE QUE INICIALMENTE LA LANZÓ.
- V. EL INSTRUCTOR DIRIGE UNA DISCUSIÓN SOBRE LAS CONDUCTAS Y ACTITUDES MOSTRADAS EN EL EJERCICIO.

VAMOS A HABLARNOS

OBJETIVO:

- I. Romper el “hielo” en un grupo de personas que no se conocen.
- II. Ilustrar el empleo de los gestos naturales en la comunicación verbal.
- III. Demostrar que la comunicación verbal puede ser torpe cuando se prohíben los gestos o acciones sin palabras.

TAMAÑO DE GRUPO:

25 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Diez a quince minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes interactuar libremente.

DESARROLLO:

- I. El instructor le dice al grupo que los siguientes minutos se dedicarán a una actividad sencilla en la cual volverán el rostro hacia una persona que esté sentada cerca y sólo hablará durante dos o tres minutos. El tema carece de importancia; lo importante es que las dos personas de un grupo conversen con otras unos cuantos minutos.

- II. Después de dos o tres minutos, se pide que se detenga el ejercicio y digan a sus compañeros lo que notaron en el comportamiento no verbal de los demás; por ejemplo, una persona estuvo jugueteando con un lápiz o estaba tamboriliando los dedos sin cesar, etc. Después de haber identificado estos gestos, reconozca que la mayor parte de las personas hacen esos movimientos en forma inconsciente.

- III. Después de que cada persona haya recibido una crítica de su compañero, se le dice al grupo que reanude sus conversaciones, pero ahora deben hacer un esfuerzo consciente para no hacer ningún movimiento, excepto hablar. Continúan sus conversaciones otros dos o tres minutos.

PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:

1. ¿La mayor parte de ustedes pudo reconocer o estar consciente de sus movimientos no verbales en la primera conversación?

2. ¿Encontró que alguno de los gestos de su compañero lo distraía e incluso era molesto?

3. ¿Qué “sintió” cuando se vio obligado a sostener una conversación estrictamente de palabra? ¿Fue la comunicación igual de efectiva que sin emplear gestos?

EL RUMOR

OBJETIVO:

VIVENCIAR CÓMO LA INFORMACIÓN SE DISTORSIONA A PARTIR DE LA INTERPRETACIÓN QUE CADA UNO LE DA.

TAMAÑO DE GRUPO:

20 PARTICIPANTES.

TIEMPO REQUERIDO:

30 MINUTOS.

MATERIAL:

UN PAPEL CON EL MENSAJE ESCRITO.

LUGAR:

UN SALÓN ESPACIOSO QUE PERMITA A LOS PARTICIPANTES ESTAR PARADOS.

DESARROLLO:

I. EL INSTRUCTOR PREPARARÁ UN MENSAJE ESCRITO QUE DIRÁ:

“DICEN QUE 483 PERSONAS ESTÁN ATRAPADAS BAJO UN DERRUMBE, DESPUÉS QUE PASÓ EL CICLÓN SE INICIÓ EL RESCATE. SE HAN MOVILIZADO MILES DE PERSONAS LLEVANDO MEDICINAS, VENDAS Y OTROS ELEMENTOS. PERO DICEN QUE LA GENTE ATRAPADA NO FUE POR ACCIDENTE, SINO QUE FUE UN SECUESTRO, PUES HAY GENTE DE MUCHO DINERO ENTRE LOS ATRAPADOS.”

II. SE PIDEN UN MÍNIMO DE 6 VOLUNTARIOS QUE SE NUMERARÁN. TODOS MENOS EL PRIMERO SALEN DEL SALÓN. EL RESTO DE LOS PARTICIPANTES SON LOS TESTIGOS DEL PROCESO DE DISTORSIÓN, QUE SE DA AL MENSAJE; VAN ANOTANDO LO QUE VA VARIANDO DE LA VERSIÓN INICIAL.

III. EL INSTRUCTOR LEE EL MENSAJE AL NO. 1, LUEGO SE LLAMA AL NO. 2. EL NO. 1 LE COMUNICA AL NO. 2 LO QUE LE FUE LEÍDO, SIN AYUDA DE NADIE. ASÍ SUCESIVAMENTE, HASTA QUE PASEN TODOS LOS COMPAÑEROS.

IV. EL ÚLTIMO COMPAÑERO, EN LUGAR DE REPETIR EL MENSAJE ORALMENTE, ES MÁS CONVENIENTE QUE LO ESCRIBA EN EL ROTAFOLIOS O PIZARRÓN, SI ES POSIBLE. A SU VEZ, EL INSTRUCTOR ANOTARÁ EL MENSAJE ORIGINAL PARA COMPARAR.

V. EL INSTRUCTOR LLEVARÁ A CABO UNA DISCUSIÓN QUE PERMITA REFLEXIONAR QUE LA DISTORSIÓN DE UN MENSAJE SE DA POR NO TENER CLARO EL MENSAJE, PUES POR LO GENERAL, SE NOS QUEDA EN LA MEMORIA AQUELLO QUE NOS LLAMA MÁS LA ATENCIÓN, O LO QUE CREEMOS QUE ES MÁS IMPORTANTE. PERMITE DISCUTIR CÓMO NOS LLEGAN EN LA REALIDAD LAS NOTICIAS Y ACONTECIMIENTOS, Y CÓMO SE DAN A CONOCER; CÓMO ESTO DEPENDE DEL INTERÉS Y DE LA INTERPRETACIÓN QUE SE LE DA.

CAMBIO DE LENGUAJE

OBJETIVO:

TRANSFORMAR UNA NOTICIA QUE ESTÁ EN LENGUAJE ESCRITO, A OTRO TIPO DE LENGUAJE MÁS ACCESIBLE. (LENGUAJE GRÁFICO, MUSICAL, CORPORAL, ETC.) SIN PERDIDA DE LA OBJETIVIDAD DE LA INFORMACIÓN.

TAMAÑO DE GRUPO:

ILIMITADO.

TIEMPO REQUERIDO:

30 MINUTOS

MATERIAL:

- I. JUEGO DE NOTICIAS ESCRITA DE INTERÉS COMUN. VARÍAN SEGÚN LAS NECESIDADES DE LOS GRUPOS CON LOS QUE SE ESTÉ TRABAJANDO.
- II. REVISTAS Y/O FOTONOVELAS PARA RECORTAR.
- III. PAPEL CARTULINA.
- IV. PEGAMENTO.
- V. MARCADORES.

LUGAR:

UN LUGAR AMPLIO.

DESARROLLO:

- I. LOS PARTICIPANTES SE DIVIDEN EN TANTOS SUBGRUPOS COMO NOTICIAS SE QUERAN TRABAJAR.
- II. A CADA GRUPO SE LE DA UNA NOTICIA PROCURANDO QUE CORRESPONDA A UNA PROBLEMÁTICA QUE VIVE. DEBEN DE LEER CUIDADOSAMENTE LA NOTICIA Y COMENTARLA PROCURANDO SACAR LOS ELEMENTOS IMPORTANTES DE ÉSTA.
- III. DESPUÉS DEBEN PENSAR COMO COMUNICAR DE MANERA CREATIVA LA INFORMACIÓN DE LA NOTICIA, (POR ESCRITO, COMBINANDO GRÁFICOS Y DIBUJOS, CON UN SOCIODRAMA, CARTELÓN, ETC..) SIN MODIFICAR EL CONTENIDO DE LA MISMA.

ESTA TÉCNICA PUEDE SERVIR COMO PUNTO DE ARRANQUE PARA, POR UN LADO, HACER UN ANÁLISIS IDEOLÓGICO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN MASIVA, Y POR OTRO LADO, REFLEXIONAR SOBRE LAS POSIBILIDADES INSTRUMENTALES DE COMUNICACIÓN COMO SOCIODRAMA, RADIO, PERIÓDICO, SERIGRAFÍA, ETC..

MATERIAL

CAMBIO DE LENGUAJE

MATERIAL:

I. JUEGO DE NOTICIAS ESCRITA DE INTERÉS POPULAR. LAS DEBEN VARIAR SEGÚN LAS NECESIDADES DE LOS GRUPOS CON LOS QUE SE ESTÉ TRABAJANDO:

CAMPESINOS: PRECIOS DE GARANTÍA DE PRODUCTOS

OBRAERO: REVISIÓN SALARIAL.

COLONOS: CRÉDITO Ó VIVIENDA.

II. REVISTAS Y/O FOTONOVELAS PARA RECORTAR.

III. PAPEL CARTULINA.

IV. PEGAMENTO.

V. MARCADORES.

VI. GUITARRA O INSTRUMENTO MUSICAL.

ACEPTANDO NUESTRAS DEBILIDADES

OBJETIVO:

- I. Acentuar la importancia de aceptar las debilidades y limitaciones como un prerrequisito para reconstruir la autoestima.
- II. Demostrar que toda persona tiene puntos fuertes y débiles; y que éstos no deben hacerlo sentir menos o devaluados.
- III. Ayudar a las personas a admitir debilidades y limitaciones sin avergonzarse de ellas.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

35 minutos aproximadamente.

MATERIAL:

- I. Lápiz.
- II. Papel.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes entablar una discusión.

DESARROLLO:

- I. El instructor expondrá al grupo lo siguiente: “ Todos tenemos debilidades, fallas y limitaciones. Si el yo ideal está muy lejos del yo real, está distancia provocará una autoestima baja, frustración y desilusión. Si la persona pudiera darse cuenta que el ser humano es imperfecto, y aceptará sus debilidades, sabiendo que se esta haciendo lo mejor que se puede por ahora, su autoestima mejoraría notablemente. Este ejercicio está diseñado para ayudarle a ver algunas de sus fallas, qué estas no lo hacen menos valioso que ser humano y que gracias a ellas es como buscará como superarlas. Por ello la frase: “En tu debilidad está tu fuerza”.
- II. El instructor pedirá que cada participante escriba tres o cuatro cosas que más le molestan de sí mismo, sus más grandes fallas o debilidades, lo que no le gusta de sí mismo, pero que sin embargo admite como cierto.
- III. Cada participante escogerá un compañero y hablará sobre lo que escribió, tratando de no tener una actitud defensiva.
- IV. Sentados en el suelo en círculo cada participante dirá su debilidad más importante, empezando con “yo soy...” Ejemplo: “yo soy muy agresivo”, “yo soy floja”, etc.
- V. Que cada persona diga cómo puede transformar esa debilidad en logro, ya que si la menciona es que le afecta.
- VI. El instructor sugerirá que se atrevan a llevarlo a cabo, ya que sólo así se irán dando cuenta de la fuerza de su yo profundo.

MATERIAL

ACEPTANDO NUESTRAS DEBILIDADES

MATERIAL:

I. Lápiz.

II. Papel.

ACENTUAR LO POSITIVO

OBJETIVO:

Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio; mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

TAMAÑO DE GRUPO:

20 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

10 minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y comentar.

DESARROLLO:

- I. Muchos hemos crecido con la idea de que no es “correcto” el autoelogio o, para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a una, dos o las tres dimensiones siguientes sugeridas:

Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.

Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.

Una capacidad o pericia que me agradan de mí mismo.

- II. Explique que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte de usted para que puedan iniciar el ejercicio).

- III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, “Tú primero”?

¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?

¿Cómo considera ahora el ejercicio?

COLLAGE II

OBJETIVO:

- I. Facilitar la comunicación en pequeños grupos.
- II. Expresión de tensiones, intereses y motivaciones personales.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado, de cinco a seis personas.

TIEMPO REQUERIDO:

Setenta y cinco minutos.

MATERIAL:

- I. Un cartoncillo para cada participante.
- II. Papel, tijeras, pegamento, revistas y plumones para cada subgrupo.

LUGAR:

Un salón suficientemente iluminado, amplio y con mesas de trabajo.

DESARROLLO:

- I. El instructor les pide a los participantes que realicen un collage, donde exprese ¿Quién soy? Con recortes pegados al cartoncillo, cada participante debe contestar a la pregunta: ¿Quién soy? (Tiempo ilimitado a criterio del instructor).

- II. El instructor divide al grupo en equipos.

- III. Cada uno de los integrantes del equipo interpreta el “COLLAGE” de cada participante. Sólo cuando 4 o 5 compañeros han expresado su punto de vista, el autor explica o aclara su obra.

- IV. Una vez que los equipos han terminado se hace una mesa redonda general con el objeto de evaluar la experiencia y de aflorar los sentimientos de los participantes.

MATERIAL

COLLAGE II

MATERIAL:

- I. Un cartoncillo para cada participante.
- II. Papel, tijeras, pegamento, revistas y plumones para cada grupo

CONFIANDO EN NUESTRO ORGANISMO

OBJETIVO:

- I. Conocer la diferencia que existe entre ideas y conceptos y relacionarlo con la autoestima.
- II. Comparar los modelos físicos y emocionales que se reflejan en la autoestima.
- III. Ayudar a los participantes a entender el significado de consultar al organismo para nuevas informaciones y conceptos.

TAMAÑO DE GRUPO:

25 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

35 minutos.

MATERIAL:

Una zanahoria por participante.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes discutir libremente.

DESARROLLO:

- I. El instructor da a los participantes un trozo de zanahoria y les pide que la coman como ellos acostumbran hacerlo.
- II. Terminada la actividad anterior el instructor les da otro trozo de zanahoria y les pide que lo mastiquen hasta que esté líquido y que entonces lo traguen.
- III. El instructor les pide que describan la sensación que tuvieron al comer la zanahoria lentamente, y cómo creen ellos que es el mejor procedimiento para asimilarla.
- IV. El instructor comenta a los participantes que la forma o estilo de comer se relaciona íntimamente con la de asimilar nuevas ideas, nueva información y nuevos conceptos .
- V. El instructor divide a los participantes en grupos de cuatro y les pide que comenten la comparación que existe entre su forma de comer con la de tomar nuevas ideas. Algunos pueden decir “Trago rápidamente sin masticar” ; “Mastico rápidamente sin saborear”; “Mastico lentamente antes de tragar sin saborear”, o “Mastico antes de tragar y disfruto su sabor“.
- VI. El instructor puede pedir a los grupos que también comenten los efectos que tienen en el organismo: ¿ Cuál método permite asimilar mejor ?
- VII. En el caso de relacionar este ejercicio con autoestima se le pide a los grupos que sugieran qué autoconcepto podrá tener una persona que come rápidamente o que trago sin masticar y lo hace de la misma manera con las ideas o información. Podrán decir frases como: “Acepto todo lo que me dicen “, “ No puedo discriminar “, “ Lo tomo tal cómo viene “, “Soy capaz de decidir qué es lo que acepto o qué rehuso por mi mismo”, etc.
- VIII. En sesión plenaria el grupo comenta la vivencia.

MATERIAL

CONFIANDO EN NUESTRO
ORGANISMO

MATERIAL:

Una zanahoria por participante.

RONDA DE CARICIAS

OBJETIVO:

- I. CERRAR EL CURSO CON UN SENTIMIENTO POSITIVO DE SÍ MISMO QUE AYUDE A REFORZAR LA AUTO-IMAGEN DE CADA PARTICIPANTE.

- II. PROPICIAR UNA OCASIÓN MÁS PARA MOSTRAR LAS EMOCIONES Y SENTIMIENTOS DE MANERA ASERTIVA.

TAMAÑO DE GRUPO:

ILIMITADO.

TIEMPO REQUERIDO:

30 MINUTOS.

MATERIAL:

NINGUNO.

LUGAR:

EL PROPIO SALÓN DONDE SE REALIZA EL CURSO.

DESARROLLO:

- I. EL INSTRUCTOR PIDE A LOS PARTICIPANTES QUE SE PONGAN DE PIE Y FORMEN UN CÍRCULO.
- II. INDICA A LOS PARTICIPANTES QUE CADA UNO VAYA PASANDO Y DE CARICIAS POSITIVAS, VERBALES, FÍSICAS, EMOCIONALES DE MANERA ASERTIVA A SUS COMPAÑEROS.
- III. CADA UNO DICE AL OTRO CÓMO SE SINTIÓ.
- IV. CADA UNO DICE CÓMO SE SIENTE DESPUÉS DE HABER RECIBIDO Y DADO CARICIAS.

PRESENTACIÓN PERCEPTIVA

OBJETIVO:

- I. Propicia la ruptura de hielo al inicio de los procesos de entrenamiento, facilitando la expresión de sentimientos que servirán como puentes de interacción.
- II. Destaca la afinidad emocional a manera de retroalimentación, permitiendo la distensión y el relajamiento al explorar áreas personales que establecen lazos de confianza, merced de las semejanzas individuales.

TAMAÑO DE GRUPO:

De 16 a 20 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

30 minutos aproximadamente.

MATERIAL:

- I. Hojas de rotafolio,
- II. Plumones,
- III. Hoja de "Presentación Perceptiva" y
- IV. Lápices.

LUGAR:

Un lugar suficientemente amplio que permita el trabajo en subgrupos.

DESARROLLO:

- I. Se les solicita a los participantes que en la hoja impresa del ejercicio, anoten en siete minutos, tres preferencias para cada uno de los sentidos perceptuales.
- II. Es importante hacerles hincapié a los participantes que expresen, con imaginación, lo que esté más próximo a su sentir, inclinándose por la espontaneidad.
- III. Se pasa entonces a formar los subgrupos de cuatro o cinco personas, para tratar de ponerse de acuerdo en un posible listado de gustos en común.
- IV. Se les entrega una hoja de rotafolio y un plumón por equipo, para que anoten sus conclusiones. Se proporcionan 8 minutos para tal tarea.
- V. En grupo, se analizan las hojas en donde están las conclusiones de equipo, en función de las semejanzas y los elementos comunes.
- VI. Se trata de llegar a conclusiones.

HOJA DE TRABAJO

ME GUSTA ESPECIALMENTE:

VER: 1. _____
2. _____
3. _____

OÍR 1. _____
2. _____
3. _____

PALADEAR 1. _____
2. _____
3. _____

OLER: 1. _____
2. _____
3. _____

TOCAR: 1. _____
2. _____
3. _____

MATERIAL

PRESENTACIÓN PERCEPTIVA

MATERIAL:

Hojas de rotafolio, plumones, Hoja de "Presentación Perceptiva" y lápices.

DERECHOS ASERTIVOS

OBJETIVO:

- I. Desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio asertivo de la autoconfianza.
- II. Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

60 minutos.

MATERIAL:

- I. Hojas y lápices para cada participante.
- II. Hoja "Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho" para cada participante.
- III. Hoja de "Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mí".

LUGAR:

Un salón amplio e iluminado que permita a los participantes juntarse en grupos.

DESARROLLO:

- I. Se solicita a los participantes que identifiquen individualmente los derechos que creen tener en la familia, el trabajo y la sociedad.
- II. Se forman subgrupos y se pide que traten de destacar, con las contribuciones de cada participante, por lo menos cinco derechos que los subgrupos creen tener en lo familiar, lo laboral y lo social.
- III. Cuando terminan son leídas las conclusiones subgrupales pidiendo que se aclaren los puntos oscuros.
- IV. El instructor pide entonces que dado que lograron determinar estos derechos, pasen a determinar aquellos que creen tienen los miembros de sus familias, de su trabajo y de la sociedad.
- V. Se repite el proceso anterior y se llega a conclusiones.

HOJA DE TRABAJO

Hoja para el Participante

YO TENGO DERECHO

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

Hoja para el Participante

LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MI:

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

MATERIAL

DERECHOS ASERTIVOS

MATERIAL:

- I. Hojas y lápices para cada participante.
- II. Hoja “Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho” para cada participante.
- III. Hoja de “Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mi”.

¿QUÉ TAN ASERTIVO SOY?

OBJETIVO:

REVISAR EN LA PROPIA VIDA EXPERIENCIAS DE ASERTIVIDAD, AGRESIVIDAD Y DE ASERTIVIDAD.

TAMAÑO DE GRUPO:

ILIMITADO.

TIEMPO REQUERIDO:

30 MINUTOS.

MATERIAL:

NINGUNO.

LUGAR:

SALÓN AMPLIO Y BIEN ILUMINADO.

DESARROLLO:

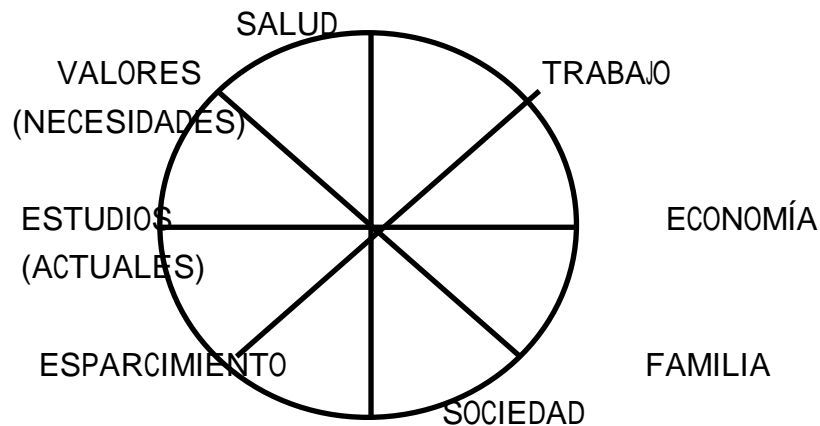
- I. EL INSTRUCTOR LEERÁ LO SIGUIENTE, DEJANDO UN INTERVALO DE TIEMPO DESPUÉS DE CADA HISTORIA, PARA QUE LOS PARTICIPANTES IDENTIFIQUEN SI EL PERSONAJE FUE ASERTIVO, NO ASERTIVO O AGRESIVO; ASÍ COMO, COMUNIQUEN EXPERIENCIAS PROPIAS QUE LES HAYA RECORDADO Y QUÉ RESPUESTA ASERTIVA ENCUENTRAN PARA EL MANEJO DE LA FALTA DE NO ASERTIVIDAD Y AGRESIVIDAD.

OCASIÓN EN QUE NO FUE ASERTIVO: LA SEMANA PASADA MI HERMANO TOMÓ 500 PESOS DE MI CARTERA SIN PEDÍRMELOS; EN CONSECUENCIA NO PUEDE VER LA PELÍCULA QUE QUERÍA, ESA NOCHE. EL ACOSTUMBRA HACER COSAS COMO ÉSTAS, PERO NUNCA LE DIGO NADA.

OCASIÓN EN QUE SE FUE HOSTIL: UNA AMIGA BROMEABA CONMIGO EN LA OFICINA. YO TENÍA DOLOR DE CABEZA, ASÍ QUE LE GRITÉ QUE ERA UNA PERSONA DESCONSIDERADA, INMADURA, Y ME FUI DEJÁNDOLA CON LA PALABRA EN LA BOCA.

OCASIÓN EN QUE FUI ASERTIVO: EL OTRO DÍA IBA YO CON UN AMIGO EN EL COCHE Y ÉSTE PRENDIÓ UN CIGARRO; LE DIJE QUE FUMAR EN UN ESPACIO TAN REDUCIDO Y ENCERRADO ME MOLESTABA Y LE PEDÍ DE FAVOR, QUE NO FUMARA MIENTRAS ESTUVIÉRAMOS DENTRO DEL COCHE. EL APAGÓ EL CIGARRO.

- II. EL INSTRUCTOR SOLICITA A LOS PARTICIPANTES QUE HAGAN UN AUTOANÁLISIS SOBRE SUS COMPORTAMIENTOS (AGRESIVO, ASERTIVO Y NO ASERTIVO) QUE MUESTRA EN CADA UNA DE LAS ÁREAS DE VIDA:



- III. EL INSTRUCTOR INTEGRA SUBGRUPOS PARA QUE COMENTEN SUS RESPUESTAS.

IV. SE COMENTA LA VIVENCIA Y SE OBTIENEN CONCLUSIONES FINALES DEL EJERCICIO.

LA BODA: UNA ACTIVIDAD DE CLAUSURA

OBJETIVO:

- I. Dar una oportunidad para una valoración propia y del grupo.
- II. Dar a los miembros una oportunidad de notar cómo lo ven los demás.
- III. Tener una actividad para dar retroalimentación a los demás de una manera constructiva y útil.

TAMAÑO DE GRUPO:

Un número ilimitado de grupos con cuatro a seis miembros, los cuales ya han trabajado juntos.

TIEMPO REQUERIDO:

120 minutos aproximadamente.

MATERIAL:

- I. Tarjetas de 7.5 cm. X 12.5 cm. en blanco,
- II. Marcadores,
- III. Alfileres de seguridad,
- IV. Cinta para pegar
- V. Tijeras para cada grupo.

LUGAR:

Un cuarto grande los grupos pueden reunirse en mesas separadas y un lugar privado donde los miembros del grupo puedan entregarse a la reflexión sin ser molestados.

DESARROLLO:

- I. El instructor presenta los objetivos y el diseño de la actividad y habla brevemente sobre cómo dar una retroalimentación constructiva.
- II. El instructor explica que es común en algunas bodas, pegar billetes en el traje del novio. Explica a los participantes que como sucede en estas bodas, el ejercicio consiste en pegar en la ropa de cada participante algo más valioso que el dinero: "Billetes" que describen comentarios positivos sobre la persona.
- III. El instructor forma grupos de cuatro a seis miembros que previamente hayan trabajado juntos y le da a cada grupo los marcadores, las tarjetas, los alfileres de seguridad, la cinta para pegar y las tijeras.

- IV. El primer candidato del grupo se retira a un lugar privado para reflexionar sobre el tipo de comentarios que se daría a si mismo y los comentarios que cree le dará el grupo, mientras el equipo decide los "Billetes" que le darán al miembro que no está y los escriben en las tarjetas.
- V. El grupo le pide al miembro ausente que regrese. Le presentan los comentarios y las razones que tuvieron para esa seleccionarlos en especial; el que lo recibe da a conocer sus propios sentimientos y lo que esperaba. Los miembros del equipo pegan los "Billetes" en las ropas del participante (Cinco minutos).
- VI. La actividad continúa hasta que todos los miembros han pasado y recibido sus "Billetes".
- VII. Se dan instrucciones a los participantes para que caminen alrededor del cuarto llevando sus "Billetes" sujetos a sus ropas y que las puedan enseñar a los demás e intercambiar comentarios y sentimientos.
- VIII. El instructor conduce una discusión envolvente sobre los sentimientos generados en la actividad.

VARIACIONES

- I. En lugar de tarjetas se puede dar una cantidad de billetes de juguete a cada participante para que los pegue directamente en la ropa de la persona que el decida.
- II. En lugar de que se retire el miembro del grupo en forma individual, se pueden reunir en parejas o con el instructor y compartir los sentimientos y las expectativas.
- III. Todo el grupo decide los comentarios positivos para cada persona.
- IV. Antes de que los miembros reciban sus comentarios pueden discutir las expectativas y los sentimientos sobre el ejercicio y lo que esperan recibir.

V. Los individuos pueden sentarse fuera del grupo y escuchar la discusión, tomar nota de las reacciones y compartir esto con el grupo después de recibir sus comentarios: “Las cosas que confirme”, “Las cosas que sorprendió oír (agradable o no)”, “Qué cosas esperé oír y que no se dijeron”.

VI. Los grupos pueden darle también “Billetes” al instructor (es).

VII. La actividad también puede usarse para que los miembros intercambien “Billetes”.

VIII. Esta experiencia estructurada puede usarse como una actividad de “retroalimentación intermedia” que permita a los participantes planear una nueva conducta para la segunda parte del entrenamiento”.

MATERIAL

LA BODA: UNA ACTIVIDAD DE CLAUSURA

MATERIAL:

- I. Tarjetas de 7.5 cm. X 12.5 cm. en blanco,
- II. Marcadores,
- III. Alfileres de seguridad,
- IV. Cinta para pegar
- V. Tijeras para cada grupo.

OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO
Dirección de Desarrollo y Servicio Profesional de Carrera.
Oficio No. 075



SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL



**ASUNTO: CONSTANCIA DE TÉRMINO DE
SERVICIO SOCIAL.**

México, D. F., a 29 de Abril de 2008
"2008, Año de la Educación Física y el Deporte"

**DR. AMBROSIO VELASCO GÓMEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PRESENTE.**

Se hace constar que, consultados los archivos correspondientes que obran en la Dirección de Desarrollo y Servicio Profesional de Carrera, la C.

ALCANTAR DURÁN ELIZABETH

Con número de cuenta 30129130-9, de la carrera de Licenciado en Pedagogía; realizó la prestación de su Servicio Social en la Dirección General de Capacitación, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Programa denominado "Administración y Apoyo Técnico", con número de Registro ante la DGOSE 2007-77/14-388, a partir del 03 de Abril del 2007 al 03 de Abril del 2008, cumpliendo un horario de 10:00 a 14:00 horas de lunes a viernes, hasta cubrir un total de 480 horas.

Durante su servicio social, entre otras realizó las siguientes funciones:

- Apoyo en la Investigación Documental
- Apoyo en la actualización de programas de capacitación y selección de dinámicas individuales y grupales, así como la integración y desarrollo de contenidos técnicos
- Integración de cartas descriptivas y cronogramas para la instrucción
- Elaboración de formatos y estadísticas de los cursos de multihabilidades

PROYECTO:

"Propuesta de Programa de Capacitación a Jornaleros Agrícolas de la localidad de Villanueva del Estado de Michoacán".



RCM/KYEG/prs

FORDG-01-11
REV. 5

DIRECCIÓN GENERAL CERTIFICADA EN SUS PROCESOS DE ORGANIZACIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, FORMACIÓN DE PERSONAL, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, NÓMINA, PRESUPUESTO, SERVICIOS AL PERSONAL, ADMINISTRATIVO LABORAL, PRESTACIONES Y SERVICIOS ADICIONALES, EVENTOS DE BIENESTAR SOCIAL, EDUCACIÓN INFANTIL, MODELO DE CALIDAD INTRAGOB, RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y PRESUPUESTALES, PLANIFICACIÓN Y MEJORA CONTINUA.

OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO
Dirección de Desarrollo y Servicio Profesional de Carrera.
Oficio No. 075



SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

STPS

Se expide la presente en cumplimiento a lo dispuesto en el Manual de Procedimientos para la Operación del Programa de Servicio Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y para los efectos a que haya lugar de conformidad a lo establecido en la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional.

ATENTAMENTE
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA DIRECCIÓN

LIC. RENE CASILLAS MUNGUÍA



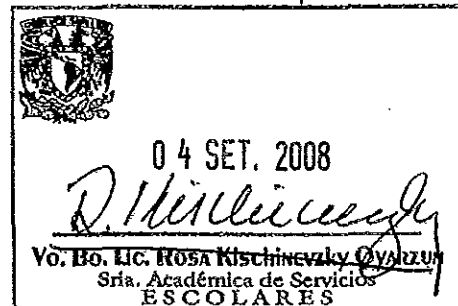
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS P.

Vo. Bo.



LIC. JOSE LUIS GUTIERREZ CARBONELL
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE
SERVICIOS SOCIALES
SERVICIOS ESCOLARES

Ana Ma. del Pilar Martínez Hernández
LIC. ANA MA. DEL PILAR MARTINEZ HERNANDEZ
COORDINADORA DEL COLEGIO DE PEDAGOGÍA.



CCP. Interesado-
Minuta.



RCM/KYFG/prs

FORDG-01-11
REV. 5

DIRECCIÓN GENERAL CERTIFICADA EN SUS PROCESOS DE ORGANIZACIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, FORMACIÓN DE PERSONAL, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, NÓMINA, PRESUPUESTO, SERVICIOS AL PERSONAL, ADMINISTRATIVO LABORAL, PRESTACIONES Y SERVICIOS ADICIONALES, EVENTOS DE BIENESTAR SOCIAL, EDUCACIÓN INFANTIL, MODELO DE CALIDAD INTRAGOB, RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y PRESUPUESTALES, PLANIFICACIÓN Y MEJORA CONTINUA.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL
Nº:22,713

LIC. ANA MA. DEL PILAR MARTÍNEZ HERNÁNDEZ
COORDINACIÓN DEL: COLEGIO DE PEDAGOGÍA

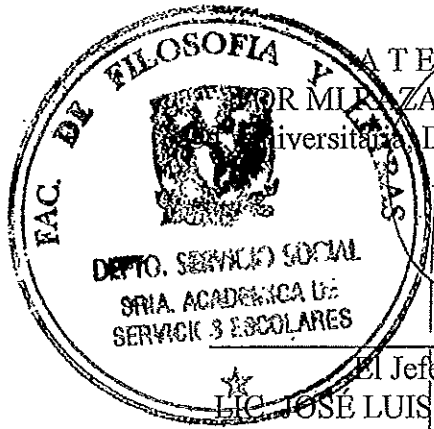
Con el objeto de hacer de su conocimiento y obtener su autorización se adjunta la documentación reglamentaria para extender, si fuera el caso, el Vo. Bo. al Servicio Social, en este oficio y en la constancia que extiende la institución.

Del alumno (a):

ALCÁNTAR DURÁN, ELIZABETH

Constancia expedida por:

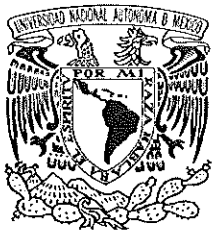
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL



El Jefe del Departamento
LIC. JOSÉ LUIS GUTIÉRREZ CARBONELL

Vo. Bo.

ANA MA. DEL PILAR MARTÍNEZ HERNÁNDEZ
LIC. ANA MA. DEL PILAR MARTÍNEZ HERNÁNDEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

FORMA 3
APROBACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO POR EL SÍNODO

EGRESADA: ALCANTAR DURAN ELIZABETH
Nº de cuenta: 301291309
Generación: 2004-2007
PRESENTE

Por este conducto tenemos a bien comunicar a Usted que, después de revisar el trabajo escrito de **INFORME ACADÉMICO POR SERVICIO SOCIAL** titulado **PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA JORNALEROS AGRÍCOLAS DE LA LOCALIDAD DE VILLA NUEVA DEL ESTADO DE MICHOACÁN**, para optar por el grado de **LICENCIADA** en PEDAGOGÍA, cada uno de los miembros del jurado emitió su dictamen aprobatorio considerando que dicho trabajo reúne los requisitos académicos necesarios para presentar el examen oral correspondiente.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Cd. Universitaria, D.F. a 8 de Febrero de 2011.

NOMBRE DE SINODALES	ANTIGÜEDAD EN LA UNAM	FIRMA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO
Presidente: A.T. <u>LIC. MARGARITA CELINA LEHNE GARCIA</u>	<u>01-X-1969</u>	
Vocal: <u>MTRA. MARTHA CORENSTEIN ZASLAV</u>	<u>22-X-1979</u>	
Secretario: <u>LIC. JULIO CESAR DOZAL ANDREU</u>	<u>24-X-1988</u>	
Suplente: <u>LIC. CECILIA MEDINA GOMEZ</u>	<u>18-VIII-2003</u>	
Suplente: <u>MTRA. LAURA ALICIA MARQUEZ ALGARA</u>	<u>01-I-2004</u>	

Vo. Bo.

COORDINADORA DE LA CARRERA

MTRA. ANA MARÍA DEL PILAR MARTÍNEZ HERNÁNDEZ