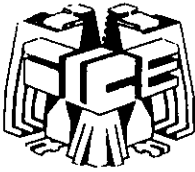


315010

20/1



UNIVERSIDAD SALESIANA

"ESCUELA DE PEDAGOGIA"

INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"PERSPECTIVAS DE LA CAPACITACION
EN LA ACTUALIDAD"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A:

MARISOL ALVARADO NIETO

ASESOR: LIC. MA. ARMANDINA GONZALEZ TORRA

MEXICO, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

257543

1998



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.

P/O

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1	5
CAPACITACIÓN	6
1.1. Tipos De Capacitación	10
1.1.1. Capacitación Directa	10
1.1.2. Capacitación Indirecta	12
1.2. Importancia Del Medio Ambiente Dentro De La Capacitación	16
1.2.1. Marco Legal	17
1.3. Importancia Del Instructor Dentro De La Capacitación	20
1.3.1. Características Deseables En El Instructor	23
1.4. Elaboración Y Presentación De Programas	24
CAPITULO 2	34
EDUCACIÓN DE ADULTOS	35
2.1. Características Del Adulto	35
2.1.1. Proceso Del Pensamiento Niño-Adulto Según Piaget.	35
2.1.2. Grupos Cronológicos.	39
2.1.3 Perfil General Del Adulto.	41
2.2. Como Aprende El Adulto	47
2.3 El Educador De Adultos	49

CAPITULO 3	51
PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	52
3.1. Teorías Del Aprendizaje.	54
3.1.1. Tipos De Aprendizaje	61
3.2. Material Didáctico	62
3.3. Métodos Didácticos	63
3.3.1. Evaluación	64
CAPITULO 4	67
DINÁMICA DE GRUPOS	68
4.1. Bases Teóricas Para El Manejo Y Supervisión De Grupos	68
4.2. Principios Básicos De La Acción De Grupo	73
4.3. Un Modelo De Desarrollo De Grupo	74
4.4. Técnicas Didácticas Y Dinámicas Grupales.	77
CAPITULO 5	86
INVESTIGACIÓN DE CAMPO	87
5.1. Planteamiento Del Problema	87
5.2. Métodos Y Procedimientos	88
5.3. Resultados	89

CAPITULO 6	94
PROPUESTA PEDAGÓGICA	95
6.1 Curso De Capacitación	96
“La Capacitación En La Empresa”	96
6.2 Curso De Desarrollo De Habilidades	118
“Manejo Y Supervisión De Grupos”	118
CONCLUSIONES	138
BIBLIOGRAFÍA	143
ANEXO 1	148

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La idea de hacer esta investigación llamada “Perspectivas de la Capacitación en la Actualidad” surgió por el hecho de conocer más a fondo el proceso de capacitación y darle la importancia que tiene; al tener la oportunidad de trabajar por algún tiempo en el departamento de capacitación de una institución bancaria pude involucrarme, y de esta manera conocí de cerca como se lleva a cabo esta actividad y así me di cuenta de las necesidades que existen actualmente en esta área.

Además de esta inquietud nació en mi desde el primer momento en que tuve contacto con la capacitación durante la carrera de Pedagogía, dicho contacto se estableció al estudiar temas referentes a este proceso, en ese momento supe la gran importancia que tiene esta tarea para las empresas y para cualquier individuo en general, es por ello que con una completa y adecuada capacitación se cumple mejor con los objetivos individuales, además de que ayuda a llevar a cabo una mejor educación integral.

De aquí surgió el propósito de realizar una investigación que tuviera las características y conocimientos que tienen actualmente los capacitadores y así también poder conocer las necesidades existentes. De lo que surge la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las condiciones de capacitación en la actualidad?

Para contestar esta pregunta se planteó la investigación con los siguientes objetivos y finalidades:

Objetivos:

- 1.- Indagar que profesionistas se dedican a la capacitación.
- 2.- Describir el perfil de las personas involucradas en la capacitación.
- 3.- Analizar desde el punto de vista de los involucrados en la capacitación, el perfil ideal que debe tener un instructor.
- 4.- Detectar las necesidades de conocimientos básicos para el capacitador.
- 5.- Elaboración de un curso a partir de las necesidades que se detecten en los profesionistas involucrados en el proceso de capacitación.

Finalidades:

- 1.- Describir a los profesionistas que se dedican a la capacitación actualmente.
- 2.- Saber que características personales tienen y deberían tener los capacitadores.
- 3.- Realizar un instrumento que pueda ser utilizado por los profesionistas involucrados en la capacitación para que su formación como instructores sea más completa y así puedan llevar a cabo su tarea de una mejor forma.

La hipótesis de esta investigación es:

“Los instructores en capacitación requieren de formación más amplia y específica para el desempeño de su profesión”.

Es por eso que realicé la presente investigación para detectar las necesidades, y así cubrir las mediante la propuesta pedagógica, que se desarrolla en dos cursos dirigidos a los profesionistas que quieren o se dedican a la capacitación; estos cursos incluyen temas que todo capacitador debe conocer puesto que le da bases teóricas y prácticas para desempeñar mejor su labor.

En la investigación se incluyen los siguientes temas: Capacitación, sus tipos, su importancia, elaboración y presentación de programas de capacitación; educación de adultos, teorías, tipos y bases teóricas para el manejo y supervisión de grupos. Estos temas surgen después del análisis del tema central de la tesis y de la investigación realizada en el piloteo del instrumento.

CAPITULO 1
CAPACITACIÓN

CAPACITACIÓN

La capacitación es un proceso que se lleva a cabo en las empresas como parte de su funcionamiento, para poder entender cómo y dónde se da, es preciso tomar el proceso administrativo analizando las partes que lo conforman y ubicar así este proceso.

El proceso administrativo, por referirse a la actuación de la vida social, forma un conjunto inseparable y que se da simultáneamente, este proceso es definido de diferentes formas, pero la división en que más concuerdan los diferentes autores está conformada por seis elementos en dos fases: La primera es la Mecánica y en ella se encuentran los siguientes elementos:

A) PREVISIÓN.- Que consiste en la determinación de lo que se desea lograr por medio de un organismo social, la investigación y valoración de cuáles serán las condiciones futuras en que dicho organismo habrá de encontrarse hasta determinar los diversos cursos de acción posibles.

B) PLANEACIÓN.- Dónde se lleva a cabo la determinación del curso concreto de acción que se habrá de seguir, fijando los principios que lo habrán de presidir, orientar la secuencia de operaciones necesarias para alcanzarlos y la fijación de tiempos, unidades, etc. necesarias para su realización.

C) ORGANIZACIÓN.- Se refiere a la estructuración técnica de las relaciones que deben darse entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en un organismo social para su mayor eficiencia.

La segunda fase es la Dinámica y en ella también se encuentran tres elementos:

D) INTEGRACIÓN.- Consiste en los procedimientos para dotar al organismo social de todos aquellos medios que la mecánica administrativa señala como necesarios para su más eficaz funcionamiento, escogiéndolos, introduciéndolos, articulándolos y buscando su mejor desarrollo.

Aunque la integración abarca a cosas y personas, lógicamente es más importante la de personas.

E) DIRECCIÓN.- Es impulsar, considerar y vigilar las acciones de cada miembro de un organismo social con el fin de que el conjunto de todas ellas realicen del modo más eficaz los planes señalados.

F) *CONTROL*.- Consiste en el establecimiento de sistemas que nos permitan medir los resultados actuales y pasados con relación con los esperados, con el fin de saber si se ha obtenido lo que se esperaba y así corregir, mejorar y formular nuevos planes.¹

El elemento en que se encuentra la capacitación es en la integración de personas y esto abarca lo siguiente:

a) *SELECCIÓN*.- Técnicas para encontrar y escoger los elementos necesarios.

b) *INTRODUCCIÓN*.- La mejor manera para lograr que los nuevos elementos se articulen lo mejor y más rápidamente que sea posible al organismo social.

c) *DESARROLLO*.- Todo elemento en un organismo social busca y necesita progresar, mejorar, recibir un desarrollo de las aptitudes y capacidades para adaptarlo exactamente a lo que el puesto va a requerir de él a su ingreso y en el futuro.

Este desarrollo puede ser de orden teórico o práctico, a fin de dar a todo trabajador, empleado o jefe, independientemente de los conocimientos previos, destreza, seguridad y rapidez en el desempeño de su labor. Bajo este concepto todo nuevo trabajador y con frecuencia los que llevan tiempo trabajando requieren este adiestramiento, y para llevarlo a cabo se divide en:

- ◆ Adiestramiento y capacitación de obreros y empleados. Este aspecto comprende dos pasos principales:
 - ◇ Cómo debe prepararse la instrucción.
 - ◇ Cómo debe darse la instrucción.
- ◆ Capacitación de supervisores, los cuáles deben saber como:
 - ◇ Distribuir el trabajo
 - ◇ Tratar a su personal
 - ◇ Calificar a su personal
 - ◇ Instruir a su personal

¹ REYES PONCE "Administración de Empresas" Primera parte, Págs. 61-4

- ◇ Recibir y tratar las quejas de sus subordinados
 - ◇ Realizar entrevistas con éstos
 - ◇ Hacer informes, reportes, etc.
 - ◇ Coordinarse con los demás jefes
 - ◇ Conducir reuniones, juntas, mesas redondas, etc.
 - ◇ Mejorar los sistemas a su cargo
 - ◇ Resolver los problemas que plantea la supervisión
 - ◇ Conocer más a fondo que cualquier trabajador o empleado, las políticas que va a aplicar y la organización de la empresa.
- ◆ Desarrollo de ejecutivos.- Es la aplicación de un esfuerzo planeado para proveer, mantener y desenvolver a quienes han de formar el grupo administrativo, con el fin de que la empresa logre más efectivamente sus objetivos, y para esto se requieren tres aspectos:
- ◇ Capacitación.- Supone dar al candidato elegido la preparación teórica que requerirá para llevar el puesto con toda eficiencia.
 - ◇ Adiestramiento.- Se trata de dar la práctica que es indispensable para que los conocimientos sean útiles.
 - ◇ Formación.- Es la formación personal por los ejecutivos actuales, donde se le debe corregir personalmente y crearle el sentimiento de adhesión a la empresa hasta hacer del individuo un buen ejecutivo.²

Después de este estudio ya podemos decir que la capacitación es el medio educativo de una empresa, basada en las necesidades reales de sus empleados, con el fin primordial de satisfacer dichas necesidades, proporcionando conocimientos que les sean útiles para la formación de actitudes y habilidades para el logro de los objetivos que la empresa persigue.

² *Ibidem, Segunda parte, Págs. 261-72*

De lo anterior tenemos que la función de capacitación en una empresa no solamente abarca un aspecto de tipo educativo sino también abarca una estructura más amplia, ya que observa aspectos relacionados con el desarrollo de las habilidades y el inculcar ciertas actitudes que giran en torno al aspecto administrativo de la empresa.

Para que la función de capacitación tenga éxito, deben ser cubiertos ciertos pasos lógicos de un proceso general. Tales procesos son:

- I. Al pensar en el diseño de un programa de capacitación lo primero que debemos realizar es una detección de necesidades actuales o que pudieran seguir a futuro.
- II. Una vez determinadas estas necesidades se pasará al proceso de fijación de objetivos que la empresa persigue.
- III. Fijados los objetivos se diseñará el contenido de programas. Este contenido deberá contar con los temas, materias y distintas áreas que cubrirá el programa.
- IV. Es importante señalar la forma y el método que utilizará el instructor al impartir el programa.
- V. Determinados los pasos anteriores se procederá a la creación de estándares de evaluación.
- VI. Finalmente para que la función de la capacitación tenga éxito deberá existir una retroalimentación en los programas.³

“Ningún programa o método se ajusta a las necesidades. Más bien los programas deben elegirse sobre la base de que tan efectiva y eficientemente satisfacen las necesidades personales y objetivos de desarrollo de los administradores y de la empresa.”⁴

³ SILICEO, “Capacitación y Desarrollo de Personal”, Pág. 33

⁴ KOONTZ, “Administración”, Pág. 484

1.1. TIPOS DE CAPACITACIÓN

Al aplicar un programa de capacitación debemos tomar en cuenta su campo de acción ya que existen programas aplicables solamente dentro de un puesto determinado, otros aplicables en un todo un oficio y unos terceros que se refieren a toda una rama de la industria o del comercio.⁵

“Además de la capacitación en el puesto, existen muchas otras técnicas para el desarrollo de los administradores. Estos programas se pueden llevar a cabo dentro de la empresa o pueden ofrecerse en el exterior a través de instituciones educativas”.⁶

1.1.1. CAPACITACIÓN DIRECTA

Estos tipos de capacitación se auxilian de diversos métodos, siendo dentro de la CAPACITACIÓN DIRECTA los más importantes:

- | | |
|------------------|------------------------------|
| A) Clases | E) Método de caso |
| B) Cursos breves | F) Curso por Correspondencia |
| C) Becas | G) Instrucción Programada |
| D) Conferencias | |

A) CLASES

La clase formal es uno de los métodos de capacitación más antiguos. Aunque mucha gente lo considera anticuado en comparación con los nuevos sistemas de participación en grupos, sigue siendo sin duda, uno de los más utilizados dentro de la capacitación.

La Clase es una enseñanza sistemática, impartida por los mismos maestros y en una forma más pedagógica impartiendo distintas materias.

Para que una clase tenga éxito debemos tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

⁵ REYES PONCE "Capacitación y Desarrollo de Personal", Pág. 33

⁶ KOONTZ Op. Cit., Pág. 489

- ◆ Debe motivar el interés del grupo.
- ◆ Debe estar bien organizada y lo suficientemente clara.
- ◆ Debe seguir un buen desarrollo.
- ◆ Debe estar bien presentada.

Por último podemos decir que una buena clase debe ser la que motive el interés del grupo y se adapte a sus necesidades; la que está bien planeada en cuanto a su propósito; la que está bien presentada por un instructor entusiasta que se preocupe por los intereses y necesidades del grupo y la que no se sobrepase del tiempo propuesto para su exposición.

B) CURSOS BREVES

Este tipo de capacitación es el que se desarrolla a un tema específico dentro de una materia más compleja; así por ejemplo un curso breve de análisis de balances, de simplificación administrativa, etc. siendo su duración variable pero generalmente de 8 a 30 horas.

C) BECAS

Este tipo de capacitación es el que se lleva a cabo fuera de la empresa, envía a sus empleados a tomar cursos de capacitación a otras empresas, pero absorbiendo ésta el costo de los cursos, lo cual constituye una prestación para los trabajadores.

D) CONFERENCIAS

“Se puede definir a la conferencia como una reunión de dos o más individuos para generar ideas que solucionen ciertos problemas”.⁷

Consiste en un grupo de gente que busca ideas, examinan y comparten datos e ideas, critican y prueban el conocimiento y sugieren conclusiones a fin de mejorar el desempeño de su trabajo. Tienen una duración de 1 a 2 horas.

Para que este método tenga buen resultado se requiere que los participantes contribuyan con sus propias ideas y experiencias al acervo de ideas y experiencias de otro y, en aquella en que se logre que todos los participantes comprendan el significado de una experiencia en grupo.

⁷ CRAIG, “Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal”, Pág. 75

E) EL MÉTODO DEL CASO

Este método es muy efectivo sobre todo en la enseñanza de los aspectos administrativos, dando un magnífico resultado a la capacitación dentro de las empresas donde se imparte.

Este método consiste principalmente en tomar como base un caso concreto no inventado, sino de la realidad que vive la empresa. Se entrega el material por anticipado a los alumnos, y éstos deben sacar conclusiones y discutirlos en la sesión para llegar así a conclusiones finales.⁸

F) CURSOS POR CORRESPONDENCIA

Este tipo de capacitación ha sido empleado para que la empresa imparta capacitación a su personal distribuido en diversas poblaciones o bien para que contrate los servicios de instituciones que se dediquen a dar este tipo de cursos.

G) INSTRUCCIÓN PROGRAMADA

Las características de la instrucción programada son muy simples,. El material de aprendizaje esta diseñado en tal forma que se le presenta al estudiante en una serie de pasos consecutivos planeados debidamente. Estos pasos van desde el nivel más simple hasta el más complejo. En cada paso el estudiante da una respuesta que demuestra su comprensión. Si su respuesta ha sido la correcta, recibe información que se lo indique y entonces puede pasar al siguiente paso. Si por el contrario su respuesta fue errónea, también recibe instrucciones para retroceder a estudiar el material y entonces escoger otra respuesta. La fuerza de la instrucción programada en el grado que promueve las habilidades de un individuo, de forma semejante como lo haría un instructor para cada persona que requiera la capacitación, por lo que este método es muy efectivo para la capacitación en masa y que cada vez tiene más participantes que experimentan los beneficios de una capacitación más alta.⁹

1.1.2. CAPACITACIÓN INDIRECTA

Dentro de la CAPACITACIÓN INDIRECTA además de utilizar algunos de los métodos anteriores, se utilizan también medios auxiliares como lo son:

A) Mesas redondas

C) Medios Audiovisuales

⁸ SMITH, "El ABC de la Capacitación", Pág. 94

⁹ GUTIERREZ, "Introducción a la Didáctica", Pág. 94

B) Publicaciones

D) Auxiliares Gráficos

Lo que diferencia a esta capacitación de la directa es que la indirecta está abierta al público que desee tomarla y no está elaborada a partir de necesidades detectadas de ese grupo.

A) MESA REDONDA

Consiste en una reunión de especialistas que sostiene posiciones divergentes y aún opuestas a un tema. Los mismos exponen sus puntos de vista ante un auditorio, sin finalidades políticas, sino tan sólo con el propósito de precisar posiciones y suministrar explicaciones. La mesa redonda puede estar constituida por tres o seis personas especialistas en el tema, bajo la orientación de un coordinador, que dirige la tarea de exposición de los oradores y la participación del auditorio.¹⁰

B) PUBLICACIONES

Son los materiales impresos que contienen cierto material educativo y que en su mayoría se editan de manera periódica, así mismo éstas se especializan en temas específicos que pueden ser usados para la capacitación.¹¹

C) MEDIOS AUDIOVISUALES

Indiscutiblemente los medios que absorben más a nuestros sentidos serán más eficaces que los otros; éstos medios aprovechan la capacidad de los sentidos que van a ayudar mucho a la transmisión de los conocimientos, y de ellos los más usados son los sonogramas, los videos, las películas, el teatro. La capacitación a través de los sentidos guarda una relación del 80% para la vista, el 11% para el oído y el 9% para los demás sentidos.¹²

¹⁰ FEERINI, "Bases de la Didáctica", Pág. 94

¹¹ CASTAÑEDA, "Los Modos de Comunicación y la Tecnología Educativa", Pág. 128

¹² HANEY "El Manejo y los Medios Audiovisuales", Pág. 3

D) AUXILIARES GRÁFICOS

Son todos aquellos esquemas, tablas, diagramas, carteles, etc., que sintetizan información y la presentan de manera objetiva, clara y atrayente, lo cual facilita la capacitación y retención de su contenido.¹³

1.2. IMPORTANCIA DEL MEDIO AMBIENTE DENTRO DE LA CAPACITACIÓN

El medio ambiente dentro de la capacitación constituye un factor determinante para el buen logro de una empresa, entendiendo como medio ambiente todas aquellas fuerzas tanto externas como internas que intervienen en una organización, encontrándose estas fuerzas fuera de la voluntad de los integrantes de la misma.

LOS FACTORES EXTERNOS que influyen en la capacitación dentro de una empresa los podemos clasificar en dos grupos: Competencia y Aspecto Legal.

La competencia, como factor externo a la empresa representa un reto en cuanto a capacitación se refiere, ya que el papel que juegan los recursos humanos en una organización es de suma importancia y mientras mejor capacitados estén, la posición de la empresa con respecto a la competencia será favorable.

Aspecto Legal. En la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 153 y 538 encontramos el sustento legal y los lineamientos a seguir por las empresas en materia de capacitación. Los aspectos más importantes que encierran éstos son:

¹³ BACHMAN "Como Usar Materiales Audiovisuales", Págs. 25-35

- ◆ Constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. El servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.¹⁴
- ◆ El aspecto legal de la capacitación influye externamente de manera impositiva, ya que aunque una empresa considere que su personal está capacitado para desempeñar sus funciones, deberá proporcionarles cursos de capacitación apegados a la ley.

Respecto a los FACTORES INTERNOS que influyen en la capacitación de una empresa los podemos clasificar de la siguiente forma:

Los relacionados con la situación y organización física de las aulas. Entre las cuales se encuentran:

- ◆ Adecuada ventilación
- ◆ Luminosidad de aula
- ◆ Limpieza del local

Los relacionados con la funcionalidad entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- ◆ Ubicación del aula
- ◆ Dimensiones
- ◆ Servicios
- ◆ Material y equipo necesarios¹⁵

Las condiciones físicas y el equipo, cuando están bien relacionados hacen que el contenido del curso se comprenda mejor, ya que esas condiciones proporcionan un clima de comodidad y bienestar; el equipo ejemplifica ideas o secuencias de acontecimientos, aclarando su propósito y obligación.

¹⁴ Nueva Ley Federal de Trabajo, Arts. 153 y 538

¹⁵ SILICEO "La Capacitación y el Desempeño del Personal", Pág. 77

Lo dicho se aplica igualmente a las instalaciones. En un curso de capacitación que requiere de reuniones en grupos muchas veces al año, será más económico invertir en una sala de capacitación permanente.

1.2.1. MARCO LEGAL

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social bajo el título de disposiciones legales referentes a la capacitación y adiestramiento, ha dado a conocer una serie de textos que legislan la función. Se recomienda a los responsables del área que conozcan esto, ya que son un gran auxiliar en el trabajo diario además que la empresa estará cumpliendo con este tipo de obligación.

Desde el punto de vista legal, adiestrar significa: "Preparar a un trabajador en todo lo necesario para que pueda desarrollar correctamente las actividades del puesto a desempeñar".¹⁶

Capacitar es: "Preparar a un trabajador en todo lo necesario para que pueda desempeñar correctamente un puesto distinto".¹⁷

La disposición que lleva a rango de Derecho Constitucional a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores es el Art. 123, Apartado A, Fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dice: "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación".

En los Artículos: 25 Fracción XII, 153G, 153M, 391 Fracs.- VII, VIII y IX, y el 412 Fracs. IV y V de la Ley Federal del Trabajo alude a la obligación de incluir cláusulas sobre capacitación y adiestramiento en los contratos colectivos.

El Artículo 143-A de la Ley Federal del Trabajo dice que la capacitación y el adiestramiento debe impartirse al total de trabajadores.

La capacitación podrá impartirse dentro o fuera del centro de trabajo o en forma mixta. (L.F.T. Art. 153-B), y será durante las horas de jornada de trabajo; salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, trabajador y patrón convengan que se imparta de otra manera (L.F.T. Art. 153-E).

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, Art. 135, Pág. 95

¹⁷ *Ibidem*, Pág. 96

Las personas que pueden impartir la capacitación y el adiestramiento son instructores internos (personal que labora en la empresa) o instructores externos, o instituciones capacitadas o agentes auxiliares de la capacitación (L.F.T. Art. 153-B).

Las alternativas que tiene la empresa para capacitar y adiestrar a sus trabajadores son (L.F.T. Art. 153-B):

- Formular programas específicos. Estos los elabora la empresa, formando como instructores a los trabajadores con más preparación y experiencia, contratando los servicios de instituciones o instructores independientes especializados y recurriendo a agentes auxiliares de capacitación.

- Adherirse a los programas generales que se establezcan y que estén autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Optar por un sistema combinado, es decir, en algunas áreas será por programas específicos y en otra por programas generales o simultáneamente.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad autoriza y registra a las personas físicas y morales que desean impartir la capacitación. (L.F.T. Art. 153-C).

Los objetivos que plantea la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento son:

- ◆ Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- ◆ Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- ◆ Prevenir riesgos de trabajo.
- ◆ Incrementar la productividad.
- ◆ Y en general mejorar las aptitudes del trabajador. (L.F.T. Art. 153-F).

Los procedimientos que hay que seguir para cumplir con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo son:

- ◆ Constituir comisiones mixtas (L.F.T. Art. 153-Y).

- ◆ Formular e implantar los planes y programas, atendiendo a las necesidades propias de cada empresa (L.F.T. Art. 153-N- y 153-O).
- ◆ Otorgar a los trabajadores capacitados sus respectivas constancias de habilidades laborales (L.F.T. Art. 153-T).
- ◆ Registrar listas de constancias de habilidades laborales (L.F.T. Art. 153-V).

La Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento es el organismo que debe constituir toda empresa antes de registrar su plan.

Para constituir un Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento, se requiere que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convoque a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades y la propia Secretaría fija las bases para la asignación de sus miembros, así como para su organización y funcionamiento con carácter de órgano auxiliar (L.F.T. Art. 153-K y 153-L).

Los elementos que deben contener el plan y los programas de capacitación y adiestramiento son:

- ◆ Referirse a períodos no mayores de cuatro años,
- ◆ Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa,
- ◆ Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores.
- ◆ Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores del mismo puesto y categoría.
- ◆ Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.
- ◆ Aquellos otros que establezcan los criterios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.¹⁸

¹⁸ Ley Federal del Trabajo Art. 153-Q, Pág. 99

“El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes en los términos de su reglamento interior.”¹⁹

1.3. IMPORTANCIA DEL INSTRUCTOR DENTRO DE LA CAPACITACIÓN

Indudablemente, la influencia del instructor en el desarrollo de la capacitación es un factor determinante en la fijación de conocimientos, habilidades y actitudes de los participantes de un curso de capacitación, favoreciéndolo o entorpeciendo según sean las circunstancias.

En general todos los seres humanos requerimos de cierto grado de capacitación para el logro de los conocimientos, actitudes y habilidades y esto le corresponde al instructor.

Pueden existir las mejores condiciones para que la instrucción se lleve a cabo, pero si el instructor no está preparado o es rechazado, entonces la instrucción será un rotundo fracaso. De forma contraria podemos establecer también que aunque el edificio o los medios no sean los mejores, si el instructor es eficiente y es capaz de mantener al grupo en constante motivación y atención entonces pronostica un rotundo éxito.

Entre las características de liderazgo que debe poseer un instructor para que su exposición cause verdadera motivación, están las siguientes:

- ◆ Señalar objetivos reales y comunes.
- ◆ Estar actualizado en sus conocimientos o en su especialidad.
- ◆ Ser agente de cambios.
- ◆ Motivar el interés en el grupo y el deseo de estudio en los temas que se van a tratar.
- ◆ Ser capaz de lograr los objetivos propuestos al término del curso.

¹⁹ Ley Federal del Trabajo Art. 538, Pág. 289

- ◆ Propiciar un ambiente de informalidad y proporcionar sinceridad y amistad a sus participantes.

Un buen instructor debe entender que un grupo es heterogéneo, pues aunque se trate de un grupo que aparentemente tiene las mismas características, hay diferencias muy grandes en lo que se refiere a la personalidad de cada quien por lo que debe tratar a cada persona según sea necesario.

Así mismo los instructores deben estar preparados para hacer frente a aquel que no quiere contribuir o bien para activar a la persona pasiva, es decir a aquel elemento que está presente físicamente, pero que no brinda su atención a los demás.

Además de todos los consejos dados a lo largo de este tema queremos referirnos a ciertos detalles cuyos efectos pueden determinar el éxito o el fracaso de la labor del instructor.

En la mayor parte de los cursos el instructor también actúa como coordinador lo que implica además de su tarea específica de instruir, por un lado tener siempre presente el proceso lógico de la enseñanza, y por otro lado hacerse responsable de una serie de cualquier otro curso.

Por lo anterior en instructor debe tomar en cuenta lo siguiente:

- A) Claridad en los objetivos.
- B) Mantener un buen nivel de comunicación con la institución para dar información suficiente acerca del curso a los interesados.
- C) Promoción y publicidad del curso, entendiéndolo como medio a través del cual se invite o se de a conocer el curso, sus objetivos e importancia.
- D) Informar a los participantes, al inicio del curso, sobre objetivos, políticas, programas, horarios y trámites administrativos.
- E) Ayuda recíproca entre grupos e instructores.
- F) Cerciorarse de la existencia del material y equipo que se necesite para la instrucción.
- G) Tenga habilidad en el manejo de aparatos utilizados en la instrucción.

1.3.1. CARACTERÍSTICAS DESEABLES EN EL INSTRUCTOR

Nuestra sociedad depende de la productividad así como los resultados que las empresas deben lograr para el bien común. Para que la empresa pueda alcanzar estos objetivos, necesita del elemento humano lo suficientemente humano preparado y actualizado tanto humana como técnicamente, para que desempeñe mejor su labor y se desarrolle en el futuro.

Para obtener esta disposición profesional, es necesario contar con un sistema frecuente de capacitación en el que exista el verdadero compromiso por parte de la empresa.

Aquí se debe reconocer el esfuerzo tan grande que realizan los instructores por lograr día a día un mejor aprovechamiento en los adultos, pero que en ocasiones no es suficiente pues como todos saben existe la “vocación” para cada trabajo así pues las características son:

1) *PACIENCIA*.- Esta debe darse en cualquier profesión junto con la perseverancia, solamente que en ésta labor social es muy importante para que el adulto tome confianza en sí mismo y en el pensamiento del adulto.

2) *PREPARACIÓN ACADÉMICA*.- No se necesitan eminentes investigadores ni excelentes profesionistas, pero si es necesario que el instructor domine de cualquier manera la materia que va a impartir, para que se haga más fácil tanto para el participante como para el instructor.

3) *INTERÉS, CAPACIDAD Y AMOR POR ENSEÑAR*.- Es una característica muy importante y es donde entra la parte de la vocación, pues un instructor puede tener mucha capacidad, pero no le interesa compartir, transmitir y ayudar a los adultos por esto le va a ser más difícil llevar a sus alumnos a un buen fin de curso.

4) *DEDICARSE A SU PROFESIÓN*.- Los adultos son muy sensibles y perciben cuando el instructor está inventando o realmente maneja el contenido de la materia, por eso es deseable escoger al instructor de acuerdo a su profesión o a la actividad que realiza, para que se equilibre entre experiencia y teoría.

1.4. ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE PROGRAMAS

Si aceptamos que nuestra vida es cambio, y no captamos el hecho de que nuestra misión de “educación” también ha sufrido, sufre y sufrirá un constante cambio, porque trata de adaptarse a las circunstancias y a los valores del momento.

El nombre con que se ha denominado el proceso educativo es: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

“No hay enseñanza si no hay aprendizaje, el aprendizaje es la medida de la enseñanza”.²⁰

Nuestra función ha sido nuevamente colocada en su sitio al indicarse que se debe tratar de llegar en esta labor a los tres campos de la personalidad, el cognoscitivo, el afectivo y el psicomotor.

Hoy el proceso de Enseñanza-Aprendizaje debe ir mucho más allá. Pide que se ayude a la formación integral del educando atendiendo no sólo su memoria e inteligencia, sino sus sentimientos, su axiología y el desarrollo de sus habilidades físicas y mentales.

Más que enseñar lo que se desea que el alumno aprenda, se le van a dar los instrumentos que se consideren necesarios para que él pueda aprender. Así se desarrollarán todas sus capacidades y ordenará todos sus conocimientos.

Uno de los instrumentos de más actualidad es el de organizar toda la actividad a base de objetivos o metas a lograr que se plasman en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje que consta de tres fases:

PLANEACIÓN (ver que se quiere).- Todo trabajo científico ha de estar bien planificado o programado. Cuando se construye un edificio, primero se hacen estudios sobre el lugar, luego se dibujan los planos y finalmente se realiza la construcción. No acaba allí la misión del constructor, comprueba si las metas que se propuso realmente las alcanzó y en que grado de funcionalidad. Algo parecido pasa con la educación.

REALIZACIÓN (tratar de alcanzarlo).- Es la parte del proceso Enseñanza-Aprendizaje, en el que por medio de la realización de actividades programadas, buscamos el logro de los objetivos específicos.

²⁰ REID, PARDO “Evaluación Continua”, Pág. 12

EVALUACIÓN (ver si lo logré).- De nada sirve proponerse metas a lograr si después de una serie de actividades tendientes a ese fin, no constatamos si se ha alcanzado lo que se buscaba.²¹

Para llevar a cabo los tres pasos del proceso Enseñanza-Aprendizaje es necesario apoyarse en diversos instrumentos que muestran de manera clara lo planteado para poder desempeñar su realización y evaluación; estos son:

PROGRAMA.- Es un instrumento de carácter técnico, cuya finalidad es orientar para definir objetivos, determinar puntos de partida, seleccionar procedimientos para alcanzar los objetivos y controlar resultados obtenidos, se puede presentar de manera puntualizada según se expresa en los programas general, particular y específico.

CARTA DESCRIPTIVA.- Es una alternativa de los programas que forman parte de un determinado plan de estudios. Presenta objetiva y claramente lo planeado para el desarrollo del programa. (Este tipo de material se ejemplifica en la propuesta pedagógica del capítulo seis).

Los elementos que contiene la carta descriptiva son variables de acuerdo a las necesidades, pero en general son los siguientes:

Encabezado que debe llevar:

- ◆ Nombre del curso o taller.
- ◆ Coordinación.
- ◆ Duración y horario.
- ◆ Fechas.
- ◆ A quien está dirigido; y
- ◆ Objetivos particulares.

El cuerpo debe contener columnas:

- ◆ Horario.
- ◆ Objetivos específicos

²¹ *Ibidem*, Págs. 15, 18 y 21

- ◆ Contenido, temas y subtemas
- ◆ Material didáctico
- ◆ Forma de evaluación
- ◆ Expositores; y
- ◆ Bibliografía.

Un PROGRAMA GENERAL, o plan de curso es la previsión total de una actividad determinada, incluyendo su realización con procesos educativos anteriores o posteriores, su coordinación con otras disciplinas, a fin de que la enseñanza se lleve a cabo de un modo más eficiente, más orgánico y con sentido de continuidad.

Debe ser estructurado de acuerdo a una serie de elementos a través de los cuales se va elaborando un programa²², Los más relevantes son:

- 1.- Los objetivos del curso.
- 2.- Las horas disponibles para la enseñanza.
- 3.- El contenido mínimo a desarrollar.
- 4.- Las condiciones del medio, el lugar.
- 5.- Las posibilidades materiales; el costo, los recursos.
- 6.- Las condiciones de conocimiento previo; nivel académico.
- 7.- Si el programa pertenece a la enseñanza formativa o de carácter continuo.
- 8.- El material didáctico: disponible y para elaborar.
- 9.- La motivación del curso y las vivencias para la iniciación de los trabajos y experiencias que puedan provocar el interés de los alumnos al curso.
- 10.- Actividades extracurso que puedan articularse con el programa, lecturas complementarias por ejemplo.

²² NERICI "Hacia una Didáctica General Dinámica", Pág. 130

- 11.- Los trabajos a realizar, ya sean para el desenvolvimiento o ampliación del programa.
- 12.- Bibliografía y apoyos informativos, tanto básicos como para profundización de contenidos.
- 13.- La previsión de los procedimientos didácticos y su realización.
- 14.- La planeación de la evaluación en sus tres momentos: diagnóstico, seguimiento y final.
- 15.- La previsión de la presentación y de la difusión.

El plan general debe desglosarse en plan de unidad y plan de sesión.

El PLAN DE UNIDAD puede referirse al contenido de una unidad didáctica o al de una disciplina.

EL PLAN DE SESIÓN se refiere a una clase en particular.²³

Los contenidos de cada plan, usualmente se expresan a través de cartas descriptivas o simplemente puntualizados, los elementos generales que deben contener son:

- ◆ Objetivos particulares y específicos en relación al curso.
- ◆ El número de clases o de sesiones que se dispone, así como su horario.
- ◆ La motivación de la unidad o sesión.
- ◆ División de la unidad o tema en subunidades.
- ◆ Previsión de métodos y técnicas de la enseñanza.
- ◆ Previsión del material didáctico.
- ◆ Previsión con disciplinas a fines o relacionados.
- ◆ Previsión de trabajos y lecturas complementarias.
- ◆ Previsión de ejercicios para integración del aprendizaje.

²³ *Ibidem*, Págs. 136-9

- ◆ Previsión de las actividades extraclase relacionadas con la materia.
- ◆ Las formas de verificación del aprendizaje según los objetivos propuestos.
- ◆ La bibliografía específica y otras fuentes de información.
- ◆ Los coordinadores y profesores invitados.
- ◆ Los datos generales dependientes del curso, institución o dependencia donde se desarrolle el curso.

Dentro de los programas como parte de la programación se encuentran los objetivos. Un objetivo de aprendizaje es la definición de los cambios de conducta académica del estudiante como resultado de su interacción con el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Los objetivos se dividen en:

GENERALES.- Son el conjunto de enunciados que representan los comportamientos y contenidos más amplios que el profesor pretende que domine el alumno al terminar el curso.

PARTICULARES.- Son aquellos que van a ayudar a lograr los objetivos generales siendo un desglose de éstos en conducta más delimitadas, por sesión..

ESPECÍFICOS.- Constituyen el desglose más preciso de los particulares, aplicándose a los temas o subunidades.

Las actividades son medios para lograr el aprendizaje, pero que en ocasiones se confunden con los objetivos. Existen objetivos difícilmente observables y otros que son fácilmente observables, depende esto de la forma de redactarlos. Dentro de la redacción de objetivos existen varias taxonomías y una de las más usadas en educación es la propuesta por Benjamín S. Bloom.

Una taxonomía de objetivos de aprendizaje es una clasificación que sistematiza los objetivos del proceso de aprendizaje con base en criterios educativos, lógicos y psicológicos.

Bloom divide a su taxonomía en tres grandes dominios:

- A) Conductas en las que predominan aspectos mentales o intelectuales del alumno y se refiere al dominio cognoscitivo.
- B) Conductas en las que destaca el tono emocional, un sentimiento o grado de aceptación o rechazo por parte del alumno, donde se refiere al dominio afectivo.
- C) Conductas en las que predominan las habilidades físicas y que incluyen diferentes grados de destreza física del alumno, que corresponden al dominio psicomotor.

Estos dominios a su vez se subdividen en niveles de apropiación del conocimiento y éstos son:

A) DOMINIO COGNOSCITIVO

- ◆ Conocimiento
- ◆ Comprensión
- ◆ Aplicación
- ◆ Análisis
- ◆ Síntesis
- ◆ Evaluación

B) DOMINIO AFECTIVO

- ◆ Recepción
- ◆ Respuesta
- ◆ Valoración
- ◆ Organización
- ◆ Caracterización

C) DOMINIO PSICOMOTOR

- ◆ Percepción

- ◆ Disposición
- ◆ Respuesta guiada
- ◆ Mecanización
- ◆ Respuesta compleja observable

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

Dentro de las instituciones es preciso entregar copia del programa de capacitación a seguir, así como a sus participantes; es por esto que la presentación del programa debe contener los siguientes elementos; que de acuerdo a las circunstancias y necesidades estarán redactados con mayor o menor amplitud:

- ◆ PORTADA.- Con datos de la institución y del curso.
- ◆ INTRODUCCIÓN.- Con origen, finalidades y datos generales del curso.
- ◆ OBJETIVOS GENERALES.- Uno o varios dependiendo del curso.
- ◆ CARTAS DESCRIPTIVAS.- Cantidad dependiente del número de unidades o sesiones.
- ◆ PROGRAMA DE ACTIVIDADES O CUADRO DE INTEGRACIÓN.- Si lo requiere.
- ◆ NORMAS Y PROCEDIMIENTOS.- De acuerdo a la organización de los participantes y los coordinadores y en relación a los puntos establecidos en la planeación general del curso.
- ◆ ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN DEL REPORTE

Así mismo al término del curso de capacitación y después de la evaluación del mismo, es preciso presentar un reporte de actividades de curso y de sus resultados, el cual incluye:

- ◆ PORTADA.- Con datos generales de la institución y del tipo de reporte.
- ◆ INTRODUCCIÓN.- Con objetivos, finalidades y datos generales del reporte.
- ◆ ÍNDICE.- Desglosado.
- ◆ DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD.- Integración del programa general del curso
- ◆ RESULTADOS OBTENIDOS DEL CURSO.- De organización, participación y evaluación.
- ◆ CONCLUSIONES.- De los resultados y SUGERENCIAS.

NOTA: Su presentación y extensión dependen de los objetivos del reporte y de las necesidades de la institución a la cual se entregará.

CAPITULO 2

EDUCACIÓN DE ADULTOS

EDUCACIÓN DE ADULTOS

Pensar en la educación de adultos requiere al igual que se hace con la educación infantil hacer un análisis del periodo por el que pasa el individuo, sus características biológicas, psicológicas y sociales, para poder elegir los métodos que favorecen el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, de acuerdo a las circunstancias que se presentan en esta modalidad.

El adulto tiene características propias que es preciso tomar en cuenta, pero es importante destacar que hay diferentes puntos de vista acerca de éste estudio por lo cual a continuación se analizan algunos de los más completos que se han presentado en la actualidad, haciendo una pequeña revisión de lo que hay en cuanto a su capacidad para aprender y el papel que juega el educador de adultos.

2.1. CARACTERÍSTICAS DEL ADULTO

Resumir las características del adulto resulta complicado si no se inicia por sus antecedentes, el advertir que la etapa de la adultez es amplia y que para poderla comprender claramente es preciso dividirla en grupos de edad, y una vez comprendido esto, se pueden analizar conjuntamente los aspectos que les son similares a las etapas, es por esto que iniciamos el análisis del adulto a partir de la visión que nos da Piaget al respecto.

2.1.1. PROCESO DEL PENSAMIENTO NIÑO-ADULTO SEGÚN PIAGET.

Para poder explicar el proceso del pensamiento del adulto, no se pueden ignorar los procesos que van desde el primer día de su nacimiento hasta la etapa de la juventud que son previos a éste.

En las primeras semanas de vida, los lactantes tienen un sólo medio de comunicación, el llanto y como pronto lo descubren sus padres, lo emplean con insistencia.

De las seis a las ocho semanas ya hacen sonidos guturales que constituyen la única forma de vocalización y ya hasta los seis meses aproximadamente aparece el balbuceo que es la etapa preliminar del habla.

Después de los nueve o diez meses de edad, la amplitud de sonidos se reduce de manera que el balbuceo incluye los sonidos que utilizan sus padres, posteriormente ya que pronunció su primer palabra comienzan a enriquecer su vocabulario con rapidez, pero si la producción de éste es asombrosa, lo es más la capacidad que tiene el niño para comprender.

Así pues se observa que es un proceso natural que si es estimulado por los padres avanza con seguridad.

Ya para los comienzos del siglo XX surgen los planteamientos de Roddeau que concibe al niño fundamentalmente diferentes del adulto, y la educación nueva es influida por esto y por otros factores como la rápida transformación de las condiciones de vida que quebrantan la continuidad entre generaciones y las etapas sucesivas de la vida de un mismo individuo, por tal causa se suscita la importancia de conocer mejor a los alumnos.

Actualmente con la multiplicación de las instituciones de educación para adultos, comienza un movimiento en que se considera que el adulto es diferente del niño.

Al confrontar la psicología del niño con la del adulto según Jean Piaget, nos dice que cualquiera que sea la edad, la acción supone siempre un interés que la desencadena; y la inteligencia trata siempre de comprender y explicar.

"Es el tipo de interés y explicaciones lo que cambia con la evolución psicológico y esto es cada vez más explícito por lo inacabado del hombre".²⁴

La conclusión de Piaget es que existen dos procesos esenciales en el hombre para que logre la capacidad de razonamiento abstracto y de pensamiento lógico; asimilación y adaptación.

La primera representa la tendencia a aplicar ideas y hábitos antiguos a objetos y problemas nuevos, en tanto que la segunda designa la tendencia a aprender respuestas nuevas o a modificar las anteriores para afrontar situaciones y acontecimientos desconocidos.²⁵

²⁴ ANTOINE " *Psicopedagogía de los Adultos* ", Pág. 17

²⁵ PIAGET " *Seis Estudios de Psicología* ", Pág. 12

Lo que se produce entre la asimilación y la adaptación hace que el niño desarrolle su habilidad y le permita acomodarse a situaciones nuevas, este mecanismo es el origen del proceso que va hacia la madurez intelectual, y que Piaget que esto no es casualidad sino que el niño va avanzando de manera ordenada en cuatro etapas que marcan su proceso hacia la meta.

Estas cuatro etapas se exponen de forma sencilla y corta para la mejor comprensión:

1) ETAPA SENSORIOMOTORA.- (lactante: 2 y 3 meses).

Los objetos que salen de su campo visual, hasta los tres meses.

De los tres a los seis meses alargan la mano para coger los objetos que pasan frente a ellos, pero no los buscan si están escondidos detrás de un objeto próximo a ellos. (No hay permanencia mental).

De los nueve a los doce meses, buscan objetos escondidos pero que luego fueron puestos en otro lugar. Y aquí es cuando logran la adquisición del concepto de "Permanencia de los objetos".

2) ETAPA PREOPERACIONAL.-

Entre los dieciocho y veinticuatro meses desarrollan la capacidad de formar imágenes de hechos que se hallan en el mundo en que les rodea, además el lenguaje alcanza un nivel que le permite pensar en términos de símbolos verbales (palabras), y aquí se marca el inicio del período preoperacional.

Esta etapa prolonga hasta los siete años aproximadamente, aquí ya puede imitar un modelo ausente recordando lo que la otra persona dijo o hizo, pero en muchos aspectos en proceso de ideación es inmaduro, ante todo es egocéntrico. No puede imaginar que los otros perciben el mundo de manera distinta. No entienden los términos comparativo como más obscuro, mayor, menor, superior, etc. No puede hacer seriación (ordenar por tamaños). No tiene el principio de conservación, es decir solo se fijan en un rasgo o cualidad del objeto.

3) OPERACIONES CONCRETAS.-

Comienza a los siete años y termina cuando llega a los once años aproximadamente y se caracteriza por:

Principio de conservación, entendimiento de los términos comparativos y el pensamiento lógico hace su aparición, pero sólo lo utiliza cuando tiene el objeto frente a él.

4) OPERACIONES FORMALES.-

En el transcurso de esta etapa adquiere:

- ◆ Capacidad de razonar en forma deductiva.
- ◆ Considera todas las soluciones posibles antes de dar una respuesta.
- ◆ Piensa en términos abstractos.
- ◆ Formula y comprueba diversas hipótesis sobre aspectos diferentes del medio ambiente.
- ◆ Por lo general el adolescente piensa en sí mismo, es decir hace reflexiones sobre él.²⁶

Con esta etapa finaliza la teoría de Piaget, pero el adolescente sigue creciendo y madurando hasta entrar en la etapa de la juventud que oscila entre los dieciocho y veinticuatro años, esta se desarrolla en dos aspectos.

A) Ajustes de la personalidad (hasta veintiún años).

B) Asentamiento de la personalidad (hasta los veinticuatro años).

En estas edades se decide la orientación de los valores especialmente en el juicio que hace sobre sí mismo y también la concepción del mundo y de la vida.

Existe una crisis profesional, el trabajo que desempeña tal vez sea abandonado y hace planes de vida de manera individual, terminando por asimilar que vive dentro de una comunidad. Al ir avanzando en su maduración se preocupa por tener una profesión y el aprendizaje de ésta trae consigo nuevas formas de sociabilidad

Cuando casi termina de pasar los veintiún años de edad, se inicia la duda en cuanto a los valores religiosos, actitud que se prolonga, hasta el inicio de la edad adulta.²⁷

²⁶ PIAGET "Estudio de Psicología Genética", Págs. 55-68

²⁷ LARROYO "La Ciencia de la Educación", Págs. 38-40

Esta edad se caracteriza por:

La caída del nivel de logros que es acompañada por una acentuación o agravamiento de la lentitud, de la rigidez, de la resistencia al cambio, de la falta de confianza en sí mismo. Estos fenómenos negativos suscitan muchas actitudes pedagógicas.

La primera consiste en una renuncia a emprender ciertos aprendizajes intelectuales o psicomotores después de cierta edad.

La segunda trata de relacionar programas y métodos de formación con las dificultades propias de cada edad.

La tercera y más positiva se expresa en el rechazo al ver el factor edad desde un ángulo exclusivamente biológico, según esta última, la lentitud manifestado por el adulto en un proceso de aprendizaje se explica por la necesidad de integrar los nuevos conocimientos en el marco de los anteriores y por el deseo de vincular los conocimientos teóricos a las aplicaciones prácticas ²⁸

2.1.2. GRUPOS CRONOLÓGICOS.

Entre las diferentes formas de dividir las etapas de la vida encontramos una de las más comúnmente usadas y es la división por edades, que dan una visión objetiva de diferentes periodos de vida, aunque con frecuencia existen diferencias significativas entre individuos en el paso de una etapa a otra, pero aún así es importante tenerlas presentes.

Grupos cronológicos:

- ◆ El período prenatal (desde el momento de la concepción hasta el nacimiento)
- ◆ Primera infancia (del nacimiento a los tres años).
- ◆ Niñez temprana (de tres a seis años).
- ◆ Niñez intermedia (de seis a doce años).
- ◆ Adolescencia (de doce a dieciocho años).
- ◆ Edad adulta temprana (de dieciocho a cuarenta años).

28 ANTONIE LEON "Psicopedagogía de los Adultos", Págs. 38-40

- ◆ Edad adulta media (de cuarenta a sesenta y cinco años).
- ◆ Edad adulta tardía (de sesenta y cinco años en adelante).

Las personas están atentas a su propia regulación del tiempo y fácilmente se describen a sí mismas como "temprana, tardía o a tiempo", respecto al tiempo en que se casaron, se establecieron en una carrera, tuvieron hijos o se jubilaron. Aunque realmente las personas hacen todas estas cosas como respuestas a muy diferentes circunstancias de la vida, tienen una sensación relacionada con el "mejor" tiempo para hacerlas.

El ciclo de la vida avanza con mayor rapidez para las personas de la clase trabajadora, que las de la clase media. El trabajador sin calificación se considera una persona en la cumbre de la vida a los treinta años; en la edad adulta media a los cuarenta, viejo a los sesenta en tanto que el ejecutivo o el profesional de clase media alta, puede considerar que su vida comienza a los cuarenta, que llega a la adulta media a los cincuenta y a la vejez a los setenta.

Estas diferencias se relacionan con necesidades financieras, las cuales constituyen un imperativo que obliga a las personas de clase trabajadora a buscar empleo remunerados siendo más jóvenes. Las personas de ambientes más acomodados pueden continuar su educación más tiempo; pueden emplear la edad adulta temprana para explotar opciones y es posible para ellos demorarse en lograr su independencia económica y formar una familia. Estas diferencias socioeconómicas subrayan la importancia de no clasificar a las personas en estratos de edad rígidos, sino más bien, tratar el desarrollo dentro del contexto de las experiencias integrales de la vida.

Aunque el desarrollo de las personas avanza a través de los estudios siguiendo una secuencia general siempre existen diferencias individuales en el desarrollo.

El período de la juventud, de los veinte a los cuarenta años de edad aproximadamente, se caracteriza por el hecho de que se toman decisiones con respecto a carrera, familiar, estilo de vida y compromisos. Normalmente el estado físico y sensorial de los adultos jóvenes es excelente.

El funcionamiento intelectual permanece por lo general en un nivel elevado durante la juventud. En comparación con adultos mayores, los adultos jóvenes revelan menos egocentrismo en tareas especiales y de comunicación, así como niveles más elevados de razonamiento moral.

Durante la juventud la mayor parte de las personas elige carreras a largo plazo. La satisfacción en el trabajo se incrementa con la edad y se relaciona con el tipo de trabajo ejecutado.

En sociedades como la nuestra, la actitud prevaleciente hacia la vejez, en todos los grupos de edad, es negativa; tal actitud afecta los sentimientos de las personas mayores hacia sí mismas, como también la manera en que la sociedad trata a los ancianos. Tres teorías acerca del envejecimiento son:

- ◆ La teoría de la actividad, sostiene que cuanto más activa permanezca la persona, más satisfactoria será la vejez.
- ◆ La teoría de la desvinculación.- Postula el envejecimiento satisfactorio se caracteriza por un mutuo retirarse que se produce la sociedad y las personas mayores.
- ◆ La teoría de la reconstrucción y el derrumbamiento social.- Sostiene que el ambiente social de la persona mayor interactúa en forma negativa con su autoconcepto.²⁹

2.1.3 PERFIL GENERAL DEL ADULTO.

La educación de adultos abarca a muchas y distintas personas con capacidad, intereses, motivos y características socioeconómicas variables.

Los factores que caracterizan tanto la personalidad como la vida social del individuo ejercen influencia sobre la participación en la educación de adultos.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Los factores que influyen en la educación del adulto, sino se encuentran totalmente separados, y en la mayoría de los casos la influencia y el efecto de un factor se hallan relacionado e interactúan con los de todos los demás

Entre las características personales los cambios fisiológicos, la capacidad de aprender, las motivaciones, las actitudes y los intereses.³⁰

CARACTERÍSTICAS FISIOLÓGICAS.

²⁹ PAPALIA "Desarrollo humano", págs. 10-11 641-2 Y 475.

³⁰ VERNER BOOTH "Educación de adultos", Pág. 31.

El organismo del adulto sufre continuos cambios a medida que avanza en edad. Estas alteraciones biológicas abarcan la declinación sensorial, la pérdida de fuerzas, la disminución de reflejos, la declinación sexual, los cambios en la textura cutánea, el tono muscular y el color del cabello, así como una declinación general de la energía total.

Estos cambios fisiológicos ocurren gradualmente y a distinto ritmo entre los individuos, aunque la tendencia total general sea constante.

La mayoría de los adultos no conocen este cambio físico hasta que por una experiencia traumática llega a ellos.

Dentro de los cambios fisiológicos se encuentra la disminución de la agudeza visual, que puede ser uno de los cambios más evidentes por un adulto y tiene un efecto directo sobre el manejo de la enseñanza del adulto. El máximo de agudeza visual se alcanza en cierto momento entre los veinte y veinticinco años de edad. A partir de ese momento hay una ligera pero persistente declinación alrededor de los cuarenta y cinco años.

Este cambio tiene su efecto más notable en la lectura, puesto que el punto cercano de visión se aleja progresivamente hasta hacer imprescindible el uso de anteojos para leer.

Muchos adultos no están dispuestos a admitir la necesidad de usar anteojos lo cual trastorna aún más la confianza en una situación de aprendizaje. Estos cambios de la agudeza visual exigen distintos enfoques de la enseñanza a medida que aumenta la edad. Los estudiantes adultos necesitan mayor iluminación para compensar los cambios de capacidad del ojo para admitir la luz y los contrastes de color cada vez más nítidos.

La agudeza auditiva declina de la misma manera, afectando la comprensión. Aunque el adulto puede percibir sonidos, quizá no llegue a comprender su significado y tal percepción depende de la comprensión que el capte.

Esto puede alcanzarse mediante el control de la modulación de la voz y ubicándose siempre de frente al alumnado.

La adaptación homeostática, es la capacidad que posee el organismo para mantener una temperatura interna constante, aunque varíen las condiciones externas, y se vea alterada con el paso del tiempo. Esta regulación se modifica con la edad, a medida que el cuerpo pierde su capacidad para mantener la temperatura interna, cuando la edad avanza, los adultos no pueden adaptarse fácilmente a las condiciones ambientales, y el frío o las corrientes de aire llegan a convertirse en verdaderos obstáculos para aprender ya que son fuertes distractores.

La pérdida de energía general aumenta con la edad, influye en la capacidad y voluntad del adulto para participar en los programas educativos. Las exigencias de energía en su vida profesional pueden ser tan elevadas que resulte escasa la que reste para dedicar a las tareas instructivas.

LA CAPACIDAD PARA APRENDER.

Thorndike y Lorge coinciden en que cualquier adulto puede aprender casi todo lo que quiera a cualquier edad, así como lo hubiera hecho en el momento de su máxima capacidad para aprender, si dedica el tiempo suficiente a esa tarea y no espera aprender tan rápido como antes.

Las experiencias de aprendizaje anteriores parecen influir notablemente en la adquisición de conocimientos del adulto. Entre mayores sean las experiencias que hayan tenido un individuo en aprender nuevas materias, mayor será la facilidad con que podrá encarar otras.

La ocupación incide sobre la capacidad de aprender, porque los adultos que tienen ocupaciones que exigen un despliegue de habilidad mental o de actividad intelectual, tienden a conservar durante más tiempo esa habilidad a los que no la han usado continuamente.

El deseo de aprender y el interés por las materias que van a ser aprendidas parecen ejercer mayor influencia sobre la capacidad de aprendizaje que cualquier otro factor.

La motivación y el interés son fuerzas importantes en el aprendizaje pero también se alteran con la edad.

LA MOTIVACIÓN.

Es la conducta que se dirige a un objetivo y que surge de las necesidades de un individuo en un momento específico y en una situación especial.

Los motivos que conducen a la participación en la educación del adulto o al aprendizaje son:

Papel social.- El individuo está llamado a desempeñar muchos papeles en la sociedad en su paso por la vida.

Cada papel produce una tarea de desarrollo que deben llevarse a cabo en un tiempo limitado o que se presentan súbitamente y con urgencia. Estas tareas exigen enseñanzas actualizadas si han de realizarse adecuadamente. Así en cada etapa de la vida existe la necesidad de aprender cosas nuevas para cumplir con las nuevas tareas de desarrollo que surgen cada vez que se asume otro papel en la sociedad.

Los papeles sociales tienden a encajar en las pautas del ciclo vital de los individuos y comprender al esposo, al trabajador, al amigo, al ciudadano, o a cualquier otra de las complejas actividades en las cuales se ve envuelto un individuo adulto.

NIVEL DE ASPIRACIÓN.

Es un auxiliar del papel social, es el nivel de aspiración y es el grado esperado de realización con el cual un individuo encara una tarea nueva, se relaciona directamente con las metas individuales las cuales se ven relacionadas con el papel social. A medida que éste cambia las metas también lo hacen, lo cual va a cambiar el nivel de aspiración.

PERCEPCIÓN.

A pesar del reconocimiento de las tareas de desarrollo, de la determinación de las metas, o del nivel de aspiración un individuo puede o no participar en la educación del adulto a menos que éste si perciba el valor de la educación de adultos. La educación debe considerarse como algo valioso para resolver problemas y como un medio para obtener mayor felicidad y éxito.

TAREA.

Además de la motivación que proporciona el estímulo para participar en una actividad educativa, se va a requerir de una nueva y distinta motivación para que dicha participación de por resultado un aprendizaje eficaz.

La tarea específica de aprender debe tener significado para el educando y relacionarse con sus objetivos y nivel de aspiración. Cuando el adulto, comprende el propósito de la tarea, aumenta su rendimiento.

ACTITUDES E INTERESES.

Las actitudes y los intereses ejercen profunda influencia sobre la intervención del adulto en nuevos aprendizajes.

ACTITUDES.- Son reacciones implícitas productoras que se forman con relación a objetos; personas o ideas. No son unidades discretas sino que se presentan en una interdependencia funcional con otros elementos que componen la personalidad individual.

Las actitudes son aprendidas y relativamente estables, así cambian solamente como consecuencia de circunstancias que resultan muy importantes para el individuo. Como las actitudes son un producto del aprendizaje, diferirán sistemáticamente de una persona de una persona a otra. Las actitudes pesan sobre el aprendizaje de muy diversas maneras; influyen en la motivación que induce a participar en la instrucción del adulto. A medida que aumenta la edad del individuo, sus actividades tienden a cristalizarse y a hacerse inmutables.

INTERESES.- Se asemejan a las actitudes en el hecho de que no pueden identificarse con precisión; son factores puramente internos y están sujetos a modificación. Los adultos más jóvenes suelen mostrarse más interesados en empresas que comprendan más esfuerzo físico. A medida que avanza la edad y se fijan los cambios fisiológicos los intereses se desvían gradualmente de las actividades físicas a otras de carácter más sedentario.

CARACTERÍSTICAS SOCIALES.

Estas características tienden a identificar a los adultos y a distinguirlos de quienes no lo hacen.

SOCIOECONÓMICAS.- La participación en la educación del adulto se relaciona con la que se tiene en la vida organizada de grupo de manera que las generalizaciones a una son igualmente aplicables a otra.

LA OCUPACIÓN.- Parece en la participación que tiene a ser más activa donde el status de ocupación es más elevado.

EL INGRESO.- Es una variable que influye indirectamente en la participación y que depende de la ocupación.

NIVEL EDUCATIVO.- Es una variable relacionada directamente con la ocupación y el ingreso.

LA EDAD.- No es un obstáculo importante para la participación, sin embargo los adultos que se encuentran en los extremos de la edad suelen participar menos.

La participación llega a ser bastante elevada desde alrededor de los treinta años.

EL SEXO.- Es un factor en la participación sólo en relación con la edad y posición social.

EL ESTADO CIVIL.- Ejerce de alguna manera influencia, generalmente las personas casadas participan más que las solteras o viuda.

LA RESIDENCIA.- Tiene una gran influencia puesto que las zonas rurales muestran una mayor participación que las urbanas.

LA RELIGIÓN.- Es un aspecto que influye a la participación no relacionada con el culto, los protestantes se muestran más activos que los católicos.

DIFERENCIAS INSTITUCIONALES.- El factor individual más importante a la participación es el status socioeconómico. Los programas y cursos por correspondencia organizados por las escuelas públicas atraen más a los jóvenes adultos que a cualquier otra forma de educación del adulto. Esto se debe a las oportunidades de capacitación profesional que ofrecen.

OBSTÁCULOS PARA LA PARTICIPACIÓN.- De acuerdo con distintos estudios realizados sobre la participación es evidente que los programas actuales de educación para adultos no se dirigen a todos los sectores de la población adulta.

2.2. COMO APRENDE EL ADULTO

"El aprendizaje en los adultos requiere ser motivado más que conducido" ³¹

Si el adulto conoce las finalidades de lo que estudia y siente verdadero afecto por ellas, seguramente pondrá todo su empeño por adquirir los conocimientos que se le han propuesto.

³¹ ISAIS "Educación de adultos", Pág. 115

No se debe caer sin embargo, en crisis de cómo aprende el adulto, debido a lo complejo de los fines de la conducta humana, pero si podemos hacer mención de cómo se presenta en general.

Podemos decir que el aprendizaje pasa por seis momentos³²

- 1.- Motivación.- Que es la creación de un interés y necesidad real e interna por alcanzar un objetivo.
- 2.- Problema.- La presentación de un obstáculo o problema motiva al aprendizaje.
- 3.- Organización psíquica.- En donde interviene la diferencia o discriminación la integración o generalización y la graduación de la utilidad.
- 4.- Solución provisional.- Que es el cambio de conducta que termina por una solución definitiva.
- 5.- Promoción de hábitos.- La utilidad de éstos radica en la posibilidad de aplicar lo aprendido en diversas situaciones aunque sean semejantes y son la base de nuevas adquisiciones de hábitos.
- 6.- Solución definitiva y reforzamiento.- De la formación de hábitos viene la solución definitiva que generalmente viene acompañada de satisfacción.

Por otro lado la memoria, en el adulto va declinando, pero a veces es compensada por la aparición de nuevas exigencias en materia de aprendizaje, comprueba la necesidad de integrar nuevas adquisiciones al conjunto de sus conocimientos.

Desea ser informado, además de las implicaciones y consecuencias prácticas de dichas adquisiciones. Pregunta con frecuencia y piensa que la exposición teórica que se le está enseñando tendrá que ponerla rápidamente en práctica.

Asume responsabilidades en el marco de su trabajo o de organismos extraprofesionales.

Elabora proyectos a plazos o menos largos y es consciente de la importancia del éxito social y profesional.

³² CISNEROS "Psicología del aprendizaje", pág. 36-43

En los adultos analfabetas se presentan además de las características anteriores, las siguientes:

- ◆ Dificultad para comprender la imagen y la representación gráfica.
- ◆ Ignorancia de los fenómenos naturales, físicos-químicos.
- ◆ Pierde fluidez en muchos procesos psíquicos, otros los conserva dependiendo de la actividad que haya realizado, por ello hay que investigar y tomarlo como punto inicial para su educación.

A continuación se realiza una serie de puntos importantes para sintetizar dentro de sus características como aprende el adulto.

- ◆ Satisfacción de intereses, necesidades y propósitos.- Un aprendizaje es más efectivo cuando se le permite al adulto satisfacer una necesidad o lograr cualquier otro propósito concreto.
- ◆ Significado de lo que aprende.- La relación del adulto a determinada situación depende de la forma en que el la percibe siendo como un todo organizado. Por esto cuanto mayor significado o importancia tenga para el adulto la situación, el asunto o concepto que trata de aprender, tanto más eficaz será el aprendizaje.

El educado necesita tener una clara imagen del comportamiento que se pretende que el adopte con los objetivos.

- ◆ El punto de vista del educando.- El aprendizaje será casi siempre dependiente de los intereses, valores y hábitos que tenga el adulto, pero la función del educador es ayudarlo a ver objetivamente y sin prejuicios la realidad.
- ◆ Adecuación al nivel respectivo.- No integrarlos a niveles muy bajos porque causa desinterés o fastidio.
- ◆ Importancia de la actividad.- El adulto no sólo debe escuchar y ver, sino debe participar, discutir y actuar a partir de problemas significativos para él.
- ◆ Motivación.- Es de gran importancia par que el adulto satisfaga sus necesidades.

2.3 EL EDUCADOR DE ADULTOS

La educación de adultos no constituye una especialidad profesional bien delimitada, aunque está en proceso de serlo. No hay un papel generalmente reconocido que pueda rotularse como único para el educador de adultos, de manera que no hay una capacitación claramente definida ni tampoco una línea especial para desarrollar una carrera.

La educación de adultos es una actividad marginal que atraviesa toda la estructura institucional de la sociedad.

El papel del educador de adultos es una actividad también marginal para los representantes institucionales que lo asumen.

Los educadores de adultos son extraídos de otras posiciones en la institución y pasan a otras no relacionadas por ejemplo: un profesor que aspira progresar en la esfera administrativa puede pasar a ocupar la dirección de una escuela nocturna para adultos. Después de un tiempo ocupará la dirección de una escuela diurna para lo cual sus antecedentes sólo servirán como preparación. La educación de adultos no va a representar para él o para sus superiores una carrera específica que exija conocimientos y aptitudes especializadas.

Es también importante destacar que la educación de adultos no es un campo profesional que se percibe con claridad. Esta complejidad y variedad, así como la falta de concepción común entre los educadores profesionales de adultos reflejan el carácter diverso de la especialidad e imposibilitan la identificación y el estudio de un educador típico de adultos.³³

Si hemos de buscar características específicas del educador de adultos sólo queda remarcar las características antes mencionadas como deseables en el instructor dentro de la capacitación.

³³ VERNER BOOTH *Op. Cit.*, pág. 49-65

CAPITULO 3
PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El aprendizaje es un hecho tan cotidiano que nos lleva a pensar que azarosa y asistemáticamente se aprende una nueva habilidad o un nuevo concepto; sin embargo, si se observan cuidadosamente las situaciones en que se aprende no es tan fortuito como parece. Es por esto que en el presente capítulo se analizará el proceso de Enseñanza-Aprendizaje a través de diversas teorías que lo estudian, así como elementos de los que se puede valer el maestro para favorecerlo y comprobar su resultado.

PROCESO.- Transcurso del tiempo, serie de fases de un fenómeno.

ENSEÑANZA.- Señalar, instruir. Dar advertencia o ejemplo. Se diferencia la instrucción de la enseñanza ya que aquella supone una intención definida en tanto que la enseñanza puede hacerse de manera espontánea

Designa tanto el tacto de transmitir un saber como el contenido de pareja. Transmisión.

APRENDIZAJE.- Cualquier modificación de la conducta puede ser atribuida a la experiencia, pero no a otros factores como la fatiga, efectos de drogas o maduración. Así pues la conducta integral del hombre, su manera de conocer, sentir y actuar en la existencia conforman el aprendizaje.³⁴

Por tanto al unir el proceso Enseñanza-Aprendizaje se observan que intervienen durante éste fenómeno, tanto el maestro como el alumno o el adulto.

³⁴ LARROYO "Diccionario de Pedagogía", Págs. 210 ,211.

APRENDIZAJE GENERAL.- Existen dos polos sobre los cuales gira la vida humana; el aprendizaje y la motivación. En los animales especialmente los inferiores se bastan así mismos, desde pequeños se alimentan solos, se protegen y se construyen sus propios nidos a diferencia del hombre. Este cuando nace está indefenso apenas ve, y espera que lo alimente y lo cobijen, al paso del tiempo va creciendo, su hogar y el medio que lo rodea le van enseñando con actitudes, excepto los reflejos y sensaciones, es decir el hombre es sujeto de hábitos; todo lo va almacenando en su cerebro, y si éste sufre volverá a comenzar, aunque tenga madurez psicológica. Así la continuidad del proceso Enseñanza-Aprendizaje de niños y adultos se encuentra en el hecho de que tanto uno como otro tienen la actividad práctica y material, la base de aprendizaje y por tanto de la adquisición de conocimientos. Dicha adquisición parece ir siempre de la actividad material hacia las formas más abstractas de conocimiento, retornando hacia la actividad práctica.

En consecuencia todo aprendizaje parte de una actividad práctica, es decir, no se puede producir sólo internamente, porque será excluir una característica esencial del conocimiento humano.

Los individuos o grupos sociales cuyas condiciones concretas de existencia se hallan estrechamente asociadas con el trabajo productivo material, desarrollan un modo de pensamiento muy concreto con escaso desarrollo de formas de pensamiento muy concreto con escaso desarrollo de formas de pensamiento abstracto.

El pensamiento concreto se formula a partir de la utilización de proposiciones particulares y sobre todo singulares.

La lógica utilizada por lo tanto, se basa en este tipo de proposiciones, y de ahí viene la dificultad de comprender el pensamiento concreto por parte de aquellos que están habituados a razonar de proposiciones universales a particulares.

Los programas educativos de adultos están orientados a tomar en cuenta las características anteriores de las cuales no se puede ni se debe olvidar. Por tanto se pretende también desarrollar una pedagogía del adulto llamada andrigría que debe partir de lo concreto a lo abstracto, de lo singular a lo particular, a sí mismo de la acción a la reflexión y nunca partir de esquemas previos a la realidad social concreta y existencial.

3.1. TEORÍAS DEL APRENDIZAJE.

En el transcurso del tiempo varias corrientes y autores han estudiado al aprendizaje, toda esta investigación se puede sintetizar en tres formas; aprendizaje por ensayo y error, aprendizaje por condicionamiento y aprendizaje por comprensión y cada corriente tiene una razón de ser.³⁵ En este capítulo estudiaremos estas corrientes.

CONDICIONAMIENTO CLÁSICO

Un estímulo neutro anterior adquiere el poder de provocar una respuesta que generalmente era dada por los estímulos.

El cambio tiene lugar cuando el estímulo neutro va seguido o reforzado por el estímulo efectivo. Por tanto el proceso de condicionamiento clásico comprende la sustitución de un estímulo (condicionado) por otro (no condicionado) a través de la presentación contigua de los estímulos y del esfuerzo, que es el apareamiento de los estímulos y no condicionados.³⁶

Así también estudió el efecto de intervalo de tiempo transcurrido entre el estímulo y el reforzamiento, y estudió también el proceso en que el estímulo condicionado pierde el poder de provocar una respuesta cuando deja de ser reforzado, a este proceso la llamó extinción.

El reflejo no condicionado es el que ocurre naturalmente, es decir, que no es aprendido.

El estímulo que despierta una respuesta no condicionada es denominada estímulo no condicionado.

El estímulo condicionado se aplica a cualquier estímulo que despierte una respuesta no asociada normalmente con este estímulo, y es llamado reflejo no condicionado, se aplica a una respuesta que se ha asociado con un estímulo normalmente no despierta la respuesta

³⁵ FERRINI, "Base Didácticas", Pág. 31

³⁶ CRAIG "Psicología del Aprendizaje en el Aula", Pág. 46

Ejemplificado Pavlov hizo un estudio con perros, en el cual observa que un estímulo neutral influía muy poco en el índice de salivación animal, pero se presentó dicho estímulo un breve lapso, seguido de un segundo estímulo cuyo profundo efecto sobre la respuesta de salivación era de sobre conocido (carne) y que depositaba en la boca del animal.

Cada vez que asociaba la campana (estímulo condicionado) servía de intento de condicionamiento, se hizo varias veces y de manera rápida. Desde luego la parte principal consistía en saber si el estímulo (campana) adquiría la capacidad de provocar una mayor salivación en los sujetos, debido a su repetida asociación con la carne. Así que tocaba la campana sin ofrecer y observó que los perros empezaban a salivar al oír dicho sonido, a esta respuesta le llamó respuesta condicionada, porque se presentó después del condicionamiento y llamó respuestas incondicionadas a aquellas que se suscitaron de manera aparentemente mecánica, así pues, los dos tipos de respuestas son similares pero no idénticas.

El estímulo condicionado llega a suscitar reacciones en el sujeto, pero no logra desencadenar respuestas idénticas a las que logra un estímulo incondicionado.

ASOCIATIVAS. (Edward L. Thorndike)

Cuando se establece una asociación modificable entre una situación y una respuesta y la acompaña un estado de satisfacción, la fuerza de esa asociación aumenta, cuando se establece, y la acompaña un estado de molestia su fuerza disminuye.³⁷

El comportamiento que tiene efectos favorables se perpetúa, en tanto que el comportamiento que no logra alcanzar éstos efectos no se perpetúa.

Cuando a la memoria, Thorndike afirma que las huellas de ésta se vuelven automáticamente más leves y con el transcurso del tiempo se debilitan cada vez más o se desvanecen.

Aunado a todo esto, existe el control de la conducta operante, en la que se prepara una contingencia de reforzamiento y se expone un organismo a ella durante un período determinado, se explica entonces la emisión frecuente de la respuesta que depende del grado de privación en el momento en que se observa dicha respuesta.

³⁷ *Ibidem*, pág. 68

Por ejemplo en el experimento de Thorndike, éste privó a una paloma de alimento y de ésta forma al presentárselo, la paloma estiraba el cuello, pero esto no lo hubiera hecho si no estaba hambrienta, ahora bien ya se pudo observar como se controla la conducta, pero que hacer para que ya no se realice.

Cuando el reforzamiento deja de producir la respuesta ocurre cada vez con menos frecuencia según el proceso llamado "extinción operante".

Si se deja de darle comida, la paloma dejará finalmente de levantar la cabeza.

En general cuando se deja de practicar alguna conducta que ya no vale la pena la persona se siente menos inclinada a comportarse de nuevo de esa manera. Así que puede observar que si el instructor de educación de adultos falta continuamente a clases, o bien no brinda a los adultos una clase estructurada cada vez éstos tendrán es asistir, o en aprovechar el contenido.

El no reforzamiento de una respuesta conduce no solamente a la extinción operante, sino también a una reacción conocida comúnmente como frustración o ira.

El organismo humano presenta un doble efecto similar, el niño cuyo triciclo no responde al pedaleo no solamente deja de pedalear sino que muestra su desagrado de manera violenta, pero finalmente vuelve al triciclo, ya que su respuesta emocional haya disminuido. Así las curvas de extinción muestran una oscilación cíclica, puesto que la respuesta emocional se produce, desaparece y se presentará nuevamente la respuesta.

LEYES

Las pocas leyes que pueden ser encontradas en el ámbito del aprendizaje, ofrecen una razonable comprensión del proceso de aprendizaje. Las principales son ³⁸

- DE LA DISPOSICIÓN O MOTIVACIÓN

Sólo aquél aprendizaje que es deseado, es decir aquél que surge de necesidades e intereses, es fértil y duradero. Todo aprendizaje que no nace de una necesidad latente en el sujeto, sino que es impuesta a la fuerza desde fuera, necesariamente ha de ser inútil, carente de sentido para el educando y por tanto nada fructífero.

- DEL EJERCICIO O DE LA FRECUENCIA

³⁸ NERICI, "Hacia una Didáctica General Dinámica", Pág. 219

La repetición frecuente es condición necesaria para adquirir maestría o facilidad en un ejercicio o profesión.

El aumento o rendimiento cuantitativo en el aprendizaje se da por el ejercicio de lo que se está aprendiendo.

"La repetición fortalecerá conexión entre el estímulo y una respuesta, la falta del ejercicio tiende a debilitar esa asociación".

- DEL EFECTO

No hay un resorte más intenso para el aprendizaje; que las vivencias de éxito que acompañan a la actividad o ejercicio en una materia o enseñanza.

"Cuando una respuesta o un grupo de respuestas conducen al éxito, la conexión entre esta situación y la respuesta tiene a reforzarse".

TEORÍA NO DIRECTIVA

Nadie puede hacerse responsable de valorar las habilidades, motivos, conflictos y necesidades de una persona, ni de valorar lo que es capaz de conseguir, el grado de reorganización por el que debería pasar, los conflictos que debería resolver, el grado de dependencia adecuado respecto al terapeuta y los objetivos de la terapéutica sin poseer inevitablemente un importante grado de control sobre el individuo.

A medida que este proceso se extiende a un mayor número de personas; esto significa que existe un control de personas, de sus metas y de sus valores, por parte de un grupo se ha seleccionado así mismo para ejercer el control, el hecho de que se trate de un control sutil y bien intencionado, hace menos probable que la gente se de cuenta de lo que está aceptando.

La solución que propone Rogers es minimizar el contacto entre el paciente y el terapeuta hasta el punto en que el control parece desvanecerse.

Existe una observación en relación a los instructores de educación de adultos, ya que éstos hasta cierto punto tienen el control del grupo, así que deben estructurar una clase, ayudar al adulto a estructurar sin pensamiento y poco a poco a que ellos controlen su aprendizaje.³⁹

TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

³⁹ *Enciclopedia Técnica del Aprendizaje, tomo I, Pág. 286*

Comprende de adquisición de nuevos significados y a la inversa, éstos son productos del aprendizaje significativo.

Presupone que, tanto el adulto manifieste una actitud hacia el aprendizaje significativo, es decir, una disposición para relacionar, no arbitraria, sino sustancialmente el material nuevo con su estructura cognoscitiva, como el material que por ende es potencialmente significativo para él, especialmente relacionable con su estructura de conocimiento, de modo intencional y no al pie de la letra.

Si la intención del alumno consiste en memorizar arbitrariamente y literalmente, tanto el proceso de aprendizaje como los resultados del mismo, serán mecánicos y carentes de significado; y a la inversa, si el alumno en el proceso de aprendizaje está interesado por lo que aprende sin importarle la memorización, habrá un aprendizaje significativo.

Se sabe de antemano que el hombre durante mucho tiempo le ha interesado darse una explicación del comportamiento de sí mismo y de los que lo rodean, de ahí la inquietud de estudiar cómo, cuándo y por qué surge el aprendizaje, a la vez cuáles son sus efectos. En el presente subtema se trata de dar un esbozo de aquellas teorías que fundamentan y explican el aprendizaje, es importante conocerlas porque tanto el niño como el adulto tienen patrones que están incluidos en estas teorías y ayudarán a conocer todo el proceso. Por otro lado enfocando estas teorías directamente a la educación de adultos, pueden ayudar al instructor a plantearse objetivos o interrogantes para mejorar el aprendizaje de los mismo adultos y de manera personal de delinear la propuesta didáctica.

El aprendizaje repetitivo se da por las siguientes razones:

- 1.- Aprender por triste experiencia y las respuestas que les han enseñado no son válidas para algunos profesores.
- 2.- Si el alumno está sometido a demasiada presión.
- 3.- Carece de confianza en sus capacidades para aprender significativamente de ahí que, aparte del aprendizaje por repetición no encuentren otra alternativa.⁴⁰

- **APRENDIZAJE DE REPRESENTACIÓN.**- Es el básico, del cual, dependen todos los demás aprendizajes, consiste en hacerse del significado de símbolos solo (generalmente palabras) o de lo que éstos representan.

⁴⁰ *ibidem*, Pág. 290

Después de todo las palabras solas son símbolos convencionales o compartidos socialmente, cada uno de los cuales representa un objeto, acontecimiento, situación o conceptos unitarios u otros símbolos de los dominios físico, social e ideativo. Para cualquier persona lo que un símbolo significa o representa, es primeramente algo desconocido para ella; algo tiene que aprender. El aprendizaje de presentaciones se ocupa de lo significados de símbolos o palabras unitarias.

APRENDIZAJE DE PROPOSICIONES.- Se ocupa de los significados de las ideas expresadas por grupo de palabras combinadas en proposiciones u oraciones.

Así pues el aprendizaje significativo es muy importante en el proceso educativo porque es el mecanismo humano por excelencia para adquirir y almacenar la basta cantidad de ideas e información representadas por cualquier campo del conocimiento. “

TEORÍA COGNITIVA (GESTALTISMO)

Supone una teoría; lo que se aprende son conjuntos. Todos sus principios formulados, están en la figura-fondo y cierre, éste último existe en la percepción una tendencia tan vigorosa e irreprimible hacia la forma y el significado que cuando el estímulo externo no es completo o es confuso, el que percibe tiene a completar lo que falta.

Al estudiar el aprendizaje, parten del supuesto de que las leyes formuladas para la percepción son aplicables a aquél pues las soluciones que se dan de repente como por intuición, y no fragmentariamente, es decir, que al aprender no se responde a los estímulos que aislados y por sí solos nada significa sino a las relaciones que entre sí guardan dichos estímulos “²

⁴¹ *Ibidem*, Pág. 290

⁴² *Ibidem*, Pág. 295

3.1.1. TIPOS DE APRENDIZAJE

1) *APRENDIZAJE RACIONAL O CONCEPTUAL*

Es el principio que se realiza cuando se comprende y asimila una ley científica, principio filosófico o una clave matemática aplicables después a distintas formas de aplicación de un problema, se puede entender también como un proceso intelectual centrado en la abstracción y generalización; que constituye el paso del conocimiento sensible al intelectual, sin embargo, como el niño no llega a ésta fase, sino a través del conocimiento sensible y con el conocimiento intelectual que tiene una estrecha dependencia del orgánico, quien pretenda guiar al alumno en el aprendizaje racional, debe conocer la génesis y el desarrollo de aquel proceso

Cuando en los primeros grados de la escuela se educa al niño en la observación y en el correcto uso de sentidos no se hace otra cosa que fundamentar sobre bases un aprendizaje racional posterior.

2) *APRENDIZAJE MOTOR*

Este aprendizaje repetido de habilidades es un elemento primordial para el progreso, habrá pues que entender que las repeticiones sean correctas evitando los vicios iniciales muy difíciles de corregir después de cierto tiempo.

Para el aprendizaje no basta el ejercicio si éste no está en función de un interés.

No se puede hablar de un aprendizaje motor aislado, pues siempre está implicado en el proceso racional o asociativo.

Características:

- A) Es irregular sigue líneas de diferentes fluctuaciones.
- B) Existe un momento en el que no se progresa.
- C) Tiene unos límites marcados no sólo por la capacidad del aprendizaje, sino también por los métodos utilizados.

3) APRENDIZAJE EMOCIONAL

Esta forma emotiva es la que utiliza con mayor preponderancia los sentimientos. Puede ser; la apreciación de ideas y actitudes y volitiva.

La primera capacita al individuo a sentir la naturaleza y las diversas formas de sentir del hombre.

La segunda procura alcanzar posiciones definidas que orienten el comportamiento.

La tercera es la que se refiere al dominio de la propia voluntad, racionalización y socialización de los impulsos y deseos del ser humano ⁴³

3.2 MATERIAL DIDÁCTICO

"El empleo de los apoyos visuales para lograr el aprendizaje multisensorial debe ser natural para un capacitador como nadar para un pez". ⁴⁴

Es por esto que la importancia del conocimiento de los materiales didácticos, cuando menos los que más se usan en la capacitación, y se debe empezar por su definición.

MATERIAL DIDÁCTICO. - Es un apoyo para que llegue a un buen fin la tarea de la enseñanza, es decir que las condiciones existentes sean más adecuadas.

Enseguida se mencionarán los materiales más usuales y de más alcance para el instructor de adultos.

A) *PIZARRÓN.* - Este es el más usual en las escuelas, empresas y en cualquier otro grupo. Se deberá dividir en tres partes donde se escribirá lo más importante, como significados del tema a tratar, en la parte central podrán ponerse algunas técnicas que más adelante se estudiarán, como son la lluvia de ideas. En la parte última de lado izquierdo se podrá dejar libre para algunas anotaciones secundarias.

⁴³ NERICI Op Cit. 219

⁴⁴ SMITH, D. "El ABC de la Capacitación Práctica", Pág. 304

B) *PROYECTOR DE ACETATOS*.- Es un aparato, el cual se puede instalar y quitar fácilmente, la hoja de acetato previamente elaborada con el contenido que no es útil y de esta forma se proyectará hacia una superficie plana y que todo el grupo pueda observar.

C) *FRANELOGRAFO*.- Es una simple franela pegada a la pared o bien ajustada a una hoja grande. Por separado se escogen figuras de cartón que obedezcan al tema a tratar y en la parte de atrás podrá ponerse un pedazo de lija con el fin de que la figura pueda pegarse en la franela.

D) *PROYECTOR DE FILMINAS*.- Este es un aparato más sofisticado que los anteriores pero ofrece una ventaja más, que se puede combinar imagen con sonido y esto sirve para que la información dada sea captada de una manera más completa.

E) *ROTAFOLIO*.- Son hojas grandes de papel bond en donde se escriben los puntos importantes y se colocan en un pizarrón especial para esto.

F) *CINE Y TELEVISIÓN*.- Ofrecen la posibilidad de observar fenómenos en movimiento que se presentan en una continuidad de acción exactamente igual a como ocurre en la vida real.⁴⁵

3.3. MÉTODOS DIDÁCTICOS

Antes que nada se definirá lo que es un método didáctico: Es el camino mediante el cual se pretende conducir al alumno al redescubrimiento de la verdad misma que ha de ser conocida por el profesor y éste deberá motivarlos para el logro de los objetivos de aprendizaje.

Los métodos didácticos para el adulto son:

- *LÓGICO*.- Da una importancia primordial a elegir, ordenar y presentar materia, respetando, en primer término, la estructura propia de la ciencia, y sobre algunos fundamentos se llega a deducciones.

- *PSICOLÓGICO*.- El camino que elige el educador debe estar basado en los intereses, evolución psicológica y afectividad del adulto, entre otras.

⁴⁵ CASTAÑEDA "Los Medicos de Comunicación y la Tecnología Educativa", Pág. 127

- *INDUCTIVO*.- Está destinado a la formación de conceptos en consonancia con la mentalidad de los alumnos, este proceso parte de la ejemplificación y observación de casos particulares para obtener un principio general.

- *DEDUCTIVO*.- Presenta conceptos o leyes generales de los cuales se pretende obtener consecuencias. Una vez establecida las leyes generales se analizan casos particulares para ver si satisfacen las bases establecidas en dichas leyes.

- *ANALÍTICO*.- Se descompone el tema o asunto a tratar con el fin de hacer un estudio minucioso de cada una de las partes que lo constituye.

Es importante que la descomposición no haga perder de vista el conjunto del panorama general.

- *SINTÉTICO*.- Se procede al estudio de ciertos puntos o elementos básicos para ir asociándolos hasta constituir un todo. En este caso el estudio no se inicia de la visión general del tema, sino de aspectos aislados relacionados desde luego con el tema.

- *ACTIVO*.- El fin primordial es lograr la máxima intervención del adulto en su aprendizaje, el instructor sólo guiará para que aquel responda por sí mismo.

- *HEURÍSTICO*.- Se pretende con éste método que el alumno comprenda, discuta, analice, que convierta en un investigador, el instructor solamente lo ayudará al descubrimiento de la validez de los aspectos que forman parte de los objetivos de aprendizaje.

3.3.1. EVALUACIÓN

La evaluación es el proceso educativo que permite: diagnosticar, revisar y apreciar los resultados alcanzados, es una medición, una interpretación y la emisión de un juicio de valor.

La medición, como su nombre lo indica, se limita a representar por medio de símbolos el resultados de una actividad. Esta medida puede ser cuantitativa o cualitativa:

Cuantitativa, cuando se mide la cantidad de un rasgo.

Cualitativa, si sólo describe la calidad de un rasgo medido.

La evaluación implica además, la interpretación de esas medidas, para poder emitir un juicio de valor sobre el cambio conductual realizado en el alumnado, además que por parte del maestro se requiere de la observación sistemática y espontánea. El objeto de la misma, es conocer lo que el sujeto hace, piensa y siente, y así poder completar la información recogida por los medio.

La evaluación puede tener diferentes perfiles. Sin ellos, aunque se evalúe técnicamente, faltará "algo" que haga de la evaluación un objeto aceptado o rechazado por la Comunidad Educativa.

Evaluar con justicia es valorar con objetividad y precisión, respetando a la persona humana.

Evaluar con validez, se consigue cuando la evaluación consigue realmente lo que se pretende medir y sirva para el propósito para que fue planeada.

Evaluar con confiabilidad, es cuando hay exactitud y precisión en la valoración.

Es indispensable que evaluemos el proceso de Enseñanza-Aprendizaje puesto que la evaluación es parte integrante del mismo.

Para evaluar debemos tener presentes los objetivos propuestos de antemano y emplear las técnicas adecuadas.

Estas técnicas pueden ser de observación, experimentales y sociométricas. En cada una de ellas se utilizan determinados instrumentos.

- Los instrumentos más comúnmente utilizados en las técnicas de observación son las listas de control, las escalas estimativas, las entrevistas y los registros anecdóticos.

- Las técnicas experimentales ponen al sujeto en una situación determinada para evaluarlo y para ello utilizan como instrumentos diversos tipos de pruebas. Las pruebas son el conjunto de reactivos que provocan una respuesta. A continuación una clasificación general de las pruebas:

A) Según la forma de expresión.- Verbales. Utilizan la palabra oral o escrita.

No verbales. Utilizan la expresión gráfica, plástica, musical, cinética, etc.

Informales. Pruebas que preparan los maestros para sus alumnos.

B) Según el tipo de respuesta.- De respuesta libre.

Desarrollo de temas, ensayo, actividad creadora, etc.

Normalizadas. Preparadas por equipos de especialistas, ampliamente experimentadas para ser aplicadas en un universo determinado, en forma individual o colectiva.

De respuesta cerrada. Emplea las de falso y verdadero, de opción, de canevá, de complementación, de respuesta breve, de correlación de ordenamiento, etc.

Técnicas sociométricas. Evalúan las interacciones sociales que se dan en un grupo. Tienen como instrumentos adecuados: el sociograma, el sociodrama, y los inventarios de personalidad.⁴⁶

La evaluación se aplica: al alumno en función de los objetivos que se plantearon al principio del curso; al proceso educativo y esto permite una apreciación del uso correcto o incorrecto de las técnicas y recursos didácticos utilizados; al educador que le permite revisar sus actitudes profesionales y humanas, y favorece la experimentación pedagógica.

¿Cómo evaluar?

Este apartado se evocara a tratar como evaluar el área cognoscitiva.

Evaluación de diagnóstico.

Se llevan a cabo al principio de un nuevo período de actividades escolares y tiene con fin: establecer un crecimiento personal del alumno. Una forma de aplicar es a través de cuestionarios de lo aprendido anteriormente.

Evaluación continua. (Progresiva)

Es la que se realiza a lo largo del curso y que permite verificar si se han logrado los objetivos que se plantearon al principio.

Evaluación final (Sumaria)

⁴⁶ REID, PARDO "Evaluación continua" págs. 27-8 y 33-4

Es una síntesis de los elementos proporcionados por la evaluación inicial y la evaluación progresiva o continua. Las formas más sencillas para lograr esta evaluación son; la exposición de trabajos realizados durante el curso y la exposición sencilla de lo más importante durante el curso.⁴⁷

Dentro de la capacitación "La evaluación permite al capacitador medir los resultados. Los capacitadores deben medir los programas para demostrar a la gerencia el valor de la función de capacitación... su valor debe expresarse en términos de beneficio-costos".⁴⁸

⁴⁷ FERRINI, *Op. Cit.* Pág. 109

⁴⁸ SMITH, *Op. Cit.* Pág. 415

CAPITULO 4
DINÁMICA DE GRUPOS

DINÁMICA DE GRUPOS

Al lo largo de los siglos, la historia humana ha sido un tejido complejísimo de comunicaciones. Eminentemente antropólogos atribuyen el mérito de la cultura y la civilización al lenguaje.

Los animales no tienen historia porque no tienen relaciones personales.

Podría llamar la atención que siendo las relaciones humanas el pan de cada día y el aire que respiramos, sólo recientemente se haya suscitado un movimiento de estudio y promoción de estas relaciones. Se han conjugado muchos factores para ponerlas en el centro de todos los escenarios y para extremar su trascendencia.⁴⁹

Lo anterior hace pensar que el hombre siempre ha sido un ser social y por eso ha vivido en grupos, de aquí se deriva la importancia que tiene saber como se comportan los hombres dentro de un grupo.

La dinámica de grupos esta estrechamente asociada a la teoría del campo en la psicología contemporánea. Y así, se considera habitualmente a Kurt Lewin, autor que elaboró la teoría de campo, el fundador de la moderna dinámica de grupo, hacia los años treinta y en adelante, Lewin implantó sólidamente la dinámica de grupo por el mundo universitario y facilitó a psicólogos, educadores y otros especialistas de las ciencias sociales, el acceso a nuevos y apasionantes problemas, como también a métodos hasta entonces inéditos. Los descubrimientos de Lewin han sido confirmados por los de muchos investigadores en varios terrenos, entre ellos Coch y French.⁵⁰

Es por esto la importancia de presentar aspectos que se consideran importantes acerca del tema que a continuación se analiza.

4.1. BASES TEÓRICAS PARA EL MANEJO Y SUPERVISIÓN DE GRUPOS

CONCEPTO DE GRUPO.- Un grupo es aquella entidad dinámica en la cual sus miembros persiguen fines interdependientes. Esto es que existen relaciones concretas y dinámicas entre sus miembros.

Para que exista un grupo debe haber algunas de las siguientes características:

⁴⁹ RODRIGUEZ ESTRADA "Relaciones humanas" Pág. 1-2

⁵⁰ BUFT "Introducción a la dinámica de Grupos" Pág. 18-9

- A) Que exista interacción frecuente entre sus integrantes.
- B) Que se reconozcan unos a otros como pertenecientes al grupo (conciencia de grupo)
- C) Que personas ajenas al grupo lo reconozcan como miembros de éste (asociación definible).
- D) Que acepten las mismas normas.
- E) Que exista un sentido de participación orientado hacia las mismas metas e ideales.
- F) Que constituyan una red de papeles entrelazados.
- G) Que el grupo actúe como organismo unitario
- H) Que el grupo proporcione a sus miembros algún tipo de satisfacción o recompensa.
- I) Que actúen en forma similar respecto al ambiente.

* Para que exista un grupo se necesita de un número determinado de personas, objetivos comunes y relaciones interpersonales entre ellos.

Estas características se unen en la siguiente pregunta y respuesta:

"¿Cómo es una junta, comisión o grupo ideal?"

En este grupo, el individuo se siente seguro deseado y necesitado.

Puede aceptar a sus colegas y que ellos lo acepten. En tal grupo los intereses y las motivaciones se conocen y aprovechan con facilidad, lográndose un progreso rápido hacia las metas elegidas".⁵¹

DINÁMICA DE GRUPOS.- La dinámica de grupos está constituida por las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y la interacción o acción recíproca de estas fuerzas y sus efectos resultantes en un grupo dado constituyen su dinámica.

Estas fuerzas son de dos tipos:

⁵¹ BEAL, BOHLEN, RAUDAEAUGH. "Condición y acción dinámica del Grupo" Pág. 34

A) Las que nacen dentro del grupo. (Internas)

B) Las que influyen al grupo desde el exterior. (Externas)

DINÁMICA INTERNA.- Los individuos llegan al grupo con características propias; que influirán en la dinámica del mismo; características tales como habilidades, intereses, deseos, frustraciones, etc. Es decir lo que constituye su personalidad. Además de éstas se desarrollan otras fuerzas como resultado de la interacción de los individuos que son propias del grupo en su totalidad.

Estas son:

- Atmósfera grupal
- Identidad
- Dimensión del grupo
- Actividades
- Esquema de conducción
- Definición de papeles
- Normas de operación
- Control de grupo sobre sus miembros
- Evaluación grupal
- Papeles para la actividad grupal
- Participación
- Fines (metas y objetivos)
- Aptitudes para las relaciones humanas
- Comunicación
- Heterogeneidad

La suma e integración de todas estas fuerzas internas se denomina *dinámica interna del grupo*.

DINÁMICA EXTERNA.- Existen fuerzas que aunque son externas al grupo ejercen influencia sobre él, afectando los intereses de sus integrantes, los objetivos, medios y actividades que están en marcha.

Estas fuerzas constituyen la fuerza externa y son:

- Los valores y esperanzas de la comunidad
- Los valores institucionales
- Las afiliaciones y controles de los grupos básicos (primarios)
- El prestigio y el status.

"Cualquier acción por parte del grupo representa una resolución de numerosas fuerzas que deben ser dirigidas de alguna manera".⁵²

PAPELES QUE DESEMPEÑAN LOS INTEGRALES DEL GRUPO

En el grupo, cada uno de los miembros manifiestan determinadas conductas que lo hacen desempeñar una función específica dentro de él. Estas funciones que adoptan los miembros del grupo, se denominan papeles o roles; los cuales varían según la situación social en que el individuo actúa según el tipo de actividad, según el tipo de trabajo, según el tipo de relación o comunicación que tenga con los demás integrantes del grupo.

"El concepto de rol designa el modelo de comportamiento que caracteriza el lugar del individuo en el seno del grupo"⁵³

Se clasifican en:

- A) Positivo
- B) Negativos

A) PAPELES POSITIVOS:

1.- Aclarador. Hace una expresión racional del tema o ideas sugeridas e intenta deducir los resultados de cualquier idea o sugestión que fuera adoptada por el grupo.

⁵² *IBIDEM* Pág. 35

⁵³ *LUFT. Op. Cit. Pág. 63*

2.- Interrogador o crítico. Pone en duda la practicabilidad, lo lógico, los hechos o el procedimiento de una sugerencia o el tema de discusión del grupo.

3.- Opinante. Externa su opinión atinadamente a una sugerencia hecha y hace hincapié en su propuesta de cual debe ser el punto de vista del grupo principalmente en base a los hechos o a la información pertinente.

4.- Informador. Expone hechos o sus propias experiencias que se relacionan con el problema que está tratando el grupo.

5.- Orientador. Trata de guiar al grupo señalando los pasos necesarios para solucionar los problemas que se presentan con el objeto de que se llegue a un resultado satisfactorio.

6.- Armonizado. Es el mediador entre las diferentes opiniones de los participantes, intenta conciliar desacuerdos y reduce la tensión en situaciones conflictivas.

7.- Animador. Demuestra compañerismo y solidaridad con los demás elementos del grupo; de diversas maneras indica comprensión y aceptación de otros puntos de vista, ideas o sugerencias.

8.- Activador. Incita al grupo a una acción o decisión.

9.- Indicador. Propone al grupo nuevas ideas o formas de considerar los problemas, puede ser en relación a sugerencias para un nuevo objetivo del grupo.

B) PAPELES NEGATIVOS:

1.- Agresor. Actúa de diversas maneras; desaprobando al grupo o al problema.

2.- Dominante. Intenta manipular a los demás o lograr alguna ventaja sobre el grupo, afirmando que tiene gran experiencia o que ha logrado grandes experiencias o cosas.

3.- Obstructor. Tiende a ser negativista, está siempre en desacuerdo, se opone más allá de toda razón, obstruye, desanima o entorpece cualquier acción que el grupo desea emprender.

4.- Dependiente. Es una persona indefensa que necesita obtener respuesta de simpatía de otros miembros del grupo manifestando inseguridad, confusión personal.

5.- Sumiso. Es un servidor pasivo de las acciones del grupo, aceptando sin discusión las ideas de los otros.

6.- Discriminador. Esta persona se siente en un nivel superior y funda su seguridad emocional en la aprobación de los demás, sólo acepta a las penosas que le son simpáticas por considerar que de alguna forma están en su nivel. Repudia a las que considera inferiores creando así una división para el grupo.

7.- Juguetón. Es un individuo que no asimila los procedimientos del grupo y por ello asume conductas evasivas, indiferentes, inclusive llega a la payasada.

8.- Aislado. Es una persona apática se muestra indiferentes y lejana..⁵⁴

4.2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN DE GRUPO

Jack R. Gibb, psicólogo norteamericano ha elaborado ocho principios básicos que pueden servir de guía y orientación para el aprendizaje del trabajo de grupo y la más adecuada aplicación de sus técnicas. ⁵⁵

1.- Ambiente.- El grupo debe actuar de un ambiente físico favorable cómodo, principio para el tipo de actividad que ha de desarrollarse.

2.- Reducción de la intimidación. Las relaciones interpersonales deben ser amables, cordiales, francas, de aprecio y colaboración.

3.- Liderazgo distribuido. Todo grupo tiene una conducción (liderazgo) que facilita y favorece el logro de los objetivos pero ésta conducción ha de ser distribuida en todo el grupo con el fin de que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las diferentes capacidades.

4.- Formulación de objetivos. Deben establecerse y definirse con la mayor claridad. Pero esto debe hacerse con la participación directa de todos los miembros, el sentido de "nosotros" es indispensable para el buen funcionamiento del grupo.

⁵⁴ BANY, JOHNSON *"La dinámica del Grupo en la Educación"* Pág. 25

⁵⁵ CATWAIGHT, ALVIN *"Dinámica de Grupos"* Pág. 83

5.- Flexibilidad. Los objetivos establecidos deben ser cumplidos de acuerdo con los métodos y procedimientos que se hayan elegido, debe existir en el grupo una actitud de flexibilidad que facilite la adaptación a los nuevos requerimientos del grupo.

6.-Concenso. El grupo debe establecer un tipo de comunicación libre y espontánea, que evite los antagonismos y la polarización, en cambio, llegar a decisiones mediante el acuerdo mutuo entre los miembros.

7.- Comprensión del proceso. El grupo debe aprender a distinguir entre el contenido de su actividad y la actividad en sí misma, entre lo que se dice y la forma como se dice.

8.- Evaluación. El grupo necesita saber en todo momento si los objetivos y actividades responden a las convenciones e intereses de los miembros, para ello se requiere de una evaluación continua que indague hasta que punto el grupo se halla satisfecho y las tareas hayan sido complicadas.

4.3 UN MODELO DE DESARROLLO DE GRUPO

Pfeiffer y Jones, han realizado un estudio respecto a las etapas por las que atraviesan los grupos, estableciendo un modelo de desarrollo que consta de cinco etapas. ⁵⁶

A) Etapa de cortesía. Los miembros del grupo se están conociendo, compartiendo valores. Tienen la necesidad de ser aceptados, aún cuando todavía no se identifiquen como grupo.

Los conflictos generalmente no se manifiestan aquí, ya que las reglas del juego van en la línea de decir cosas aceptables, no provocar controversias, no abordar temas profundos, etc.

⁵⁶ GONZALEZ, MONROY DE VELASCO "Dinámica de Grupo" Pág. 72

El pasar de la etapa uno a las dos dependerá muchas veces de que un miembro plantee el problema de definir los objetivos del grupo, y corre el riesgo de lanzar sus expectativas personales.

A un nivel individual se necesita que cada quien vaya dando de sí con el objetivo de poder crecer. Se necesita dejar la flacidez de no tratar temas conflictivos y aceptar el riesgo de enfrentarse a problemas.

B) Etapa de definición como grupo. En esta etapa surge la necesidad de conocer los objetivos del grupo. El grado de identidad como grupo es mínimo; pero sus miembros comienzan a sentir compromiso con él y van aceptando los riesgos que esto implica. Crece la participación.

Para pasar de las dos a la tres se requiere que los miembros definan su identidad o libertad personal-

También se necesita que aveces se deje de lado el hecho de no estar completamente de acuerdo con el objetivo y seguir adelante, otras veces habrá que arriesgarse a no se blanco de posibles ataques.

C) Competencia por el poder. Aquí surge el fenómeno de competencia, cada quien racionalizada su posición y trata de convencer al grupo de que esta en lo correcto. Algunos miembros son acusados de no escuchar; de tener la mente cerrada. El conflicto llega a su nivel máximo, hay una lucha por el liderazgo, a veces se necesita usar procedimientos como votación y arbitraje externo para llegar a una solución.

El grupo no tiene mucha fuerza como equipo en este momento. Algunos se sienten mal por la hostilidad de que se persigue. Se empieza a sentir la necesidad de que exista la retroalimentación en el grupo. Se va dando la apertura personal poco a poco. Ya no es tan fuerte la presión de la posibilidad de aceptación en el grupo. Algunas iniciativas creativas pueden ser desechadas porque se piensa que quien las propone busca ganar poder. El grupo aún no adquiere su identidad, pero la participación en los miembros llega a su nivel máximo.

Existe una gran necesidad de estructura y se busca que se especifiquen las funciones.

Los roles que se juegan son de suma importancia, se trata de mantener un balance entre las necesidades individuales y las necesidades del grupo.

Hay grupos que no llegan a superar esta etapa, sin embargo pueden llegar a funcionar más o menos productivamente. No llegan a satisfacer las necesidades de todos y lo que los tiene unidos es el compromiso más que nada.

La habilidad para escuchar es determinante para poder pasar de esta etapa a la siguiente. Si en este momento hay miembros que no quieren dar ese paso, el grupo puede rechazarlos. Esta transición puede ser bloqueada permanentemente, si existe un miembro competitivo.

Para pasar de la etapa tres a la cuatro se necesita dejar de defender el propio punto de vista y afrontar la posibilidad de estar equivocado por lo que se requiere ser objetivo.

D) Nivel constructivo. Lo que permitirá la transición de la tercera a la cuarta etapa es un cambio de actitudes; ya no se busca controlar, sino escuchar activamente. Se tiene voluntad para cambiar opiniones en la medida en que los otros miembros presenten hechos razonables. Se lanzan continuas preguntas unos a otros. Se empieza a construir el espíritu de grupo, es evidente el avance hacia el logro de los objetivos fijados. Se comparte el liderazgo. La identidad del grupo empieza a ser importante para todos. Hay madurez para tratar los problemas objetivamente. En este momento es difícil incorporar un nuevo miembro al grupo.

Se toman en cuenta los talentos de todos, en la medida en que pueden ser efectivos.

Hay un alto grado de creatividad para solucionar los problemas prácticos.

Se producen soluciones de grupo, casi siempre mejores que las propuestas individuales, es decir, se sabe trabajar en equipo.

La labor del líder, es preguntar constructivamente, resumir y clarificar el pensamiento del grupo; confiar en que éste adquirirá su máximo potencial; fundirse en él tanto como sea posible; saber apreciar las aportaciones distintas.

Pasar de la cuarta a la quinta etapa requiere de un acuerdo unánime del grupo; se necesita confianza en uno mismo y en los demás.

F) Nivel de "espíritu común". Existe una moral muy alta, mucha lealtad y relaciones de simpatía. Ya no hay necesidad de buscar ser aceptados porque todos se sienten dentro del grupo; tanto el nivel de creatividad como el de individual son altos.

El sentimiento común es que no siempre estamos de acuerdo con todo, pero respetamos el punto de vista de cada quien y aceptamos que no siempre tenemos la razón. Hay estabilidad en la participación, inclusive se lleva a crear símbolos de grupo. Si entra alguien nuevo al grupo, se regresa a una etapa anterior y tiene que caminar de nuevo junto a él.

Un grupo en esta fase es constructivo y productivo.

Todo grupo pasa por este proceso simplemente porque el hombre es "Un ser inteligente que puede pensar abstractamente, y empleando esa aptitud puede beneficiarse por su experiencia y por la experiencia de sus semejantes vivos y muertos" ⁵⁷

4.4. TÉCNICAS DIDÁCTICAS Y DINÁMICAS GRUPALES.

Las técnicas didácticas y dinámicas grupales son medios basados en la teoría de la dinámica de grupo, que se emplean en diferentes situaciones para desarrollar actividades de los grupos, con menor esfuerzo y mayor economía de recurso.

En la búsqueda de un nuevo tipo de escuela, las técnicas de dinámica de grupos busca la integración del aprendizaje en el aula con el aprendizaje en la realidad social, pues el verdadero aprendizaje es aquél, no el que sólo acumula conceptos en la mente. Además "Las técnicas se han comparado con el vehículo que ayuda a mover al grupo hacia sus metas. ⁵⁸

Hemos de comprobar que sólo se aprende bien aquello en lo que tenemos la posibilidad de ser creativos. Las actividades grupales ofrecen muchas posibilidades entre ellas tenemos: Que se inyecta mayor vitalidad a un grupo, se incita a los alumnos a un servicio a la comunidad, se aprovechan mejor las potencialidades individuales y se facilita el trabajo con grupos numerosos.

⁵⁷ BEAL, BOHLEN, RAUDABAUGH, *Op. Cit.* Pág.44

⁵⁸ *Ibidem* Pág. 159

No todas las técnicas son útiles para resolver todos los problemas que el grupo puede plantearse, algunas son más adecuadas que otras en función de las tareas y de los objetivos que se pretenden alcanzar; es por esto que el éxito de un grupo en la consecución de sus metas depende en gran medida de la elección oportuna de la técnica grupal, para seleccionar una técnica es necesario considera los siguientes aspectos:

1.- Los objetivos del grupo.- Existen técnicas muy precisas en función de los diferentes objetivos.

2.- El tamaño del grupo.- Es un factor importante puesto que muchas técnicas pueden ser aplicadas en grupos numeroso.

3.- Disponibilidad física y material.- Algunas técnicas requieren un lugar adecuado, un magnetófono, un circuito cerrado de T.V. etc. Es importante preverlo antes de elegir la técnica de apoyo.

4.- Madurez del grupo.- Es un factor determinante, algunas técnicas suponen más dirección por parte del conductor que otras. Cuando mayor sea la madurez del grupo se facilitará el empleo de técnicas participativas.

5.- Nivel de conocimiento de la técnica por parte del conductor, o de los miembros del grupo. Es necesario que el conductor tenga seguridad en cuanto al manejo de la técnica, pues de lo contrario es posible que no llegue al resultado esperado.

6.- Característica personal de los miembros del grupo. En la elección de la técnica se deben tomar en cuenta también: la edad de los participantes, el grado de instrucción, la práctica anterior de la misma y las actitudes personales previas.

Hay algo más importante, que es la actitud del maestro, es vital una actitud libre de amenazas que permita trabajar sin defensas o inhibiciones a los participantes.

Lo anterior crearía un ambiente en el que el alumno sienta una responsabilidad compartida, así como un clima de comunicación interpersonal donde se puede haber y ser escuchado, donde sea posible la confrontación sin romper la relación ni simularla, donde el trabajo en equipo se viva y en donde el grupo se responsabilice de su aprendizaje.

Es pues por muchas razones por lo que es importante, no sólo aprender técnicas sino vivir la experiencia del grupo.

Todas estas actividades de grupo se dividen en dos según su objetivo:

- 1) LAS TÉCNICAS DIDÁCTICAS.- Que son aquéllas actividades grupales que ayudan a dinamizar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.
- 2) LAS DINÁMICAS GRUPALES.- Que son aquéllas actividades grupales que ayudan a dinamizar la integración, la participación, y el conocimiento de un grupo.

La diferencia principal es que:

La técnica didáctica es una actividad netamente pedagógica y

La dinámica grupal es una actividad principalmente psicológica.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS

- Expositiva.
- Lluvia de ideas.
- Panel.
- Foro.
- Mesa redonda.
- Discusión dirigida.

DINÁMICAS GRUPALES, utilizables como Técnica didáctica:

- Acuario.
- Binas y cuartas.
- Zig - Zag.
- Phillip 6'6' o
- Corrillos.
- (Círculo Mágico).

DINÁMICAS GRUPALES:

- Fiesta de Presentación.
- Tres aspectos de mi vida.
- Dinámica de Relajación.
- Cuatro aspectos de mi vida.
- Canje de bonos.
- Rompecabezas.

“Hay considerable confusión en cuanto a la naturaleza de muchas de las técnicas y dinámicas, por consiguiente, los métodos más o menos bien conocidos deben definirse cuidadosamente. Muchos de los métodos grupales de más éxito se logran combinando técnicas; y una combinación inteligente depende en primer lugar del conocimiento de los elementos que se han de combinar”.⁵⁹

Para el uso de las técnicas didácticas así como de las dinámicas grupales, debe presidir un estudio diagnóstico del grupo, con los elementos sobre sus procesos y bases teóricas y recordar que las técnicas y dinámicas grupales constituyen un instrumento y como tal podemos seleccionar de alguna de las que a continuación se explican.⁶⁰

Es importante resaltar que algunas dinámicas grupales pueden ser utilizadas como técnicas didácticas dependiendo del objetivo a cumplir y del tema a tratar pero las técnicas didácticas no pueden ser usadas como dinámicas grupales.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS:⁶¹

EXPOSITIVA.- Consiste en la presentación oral de un tema, lógicamente estructurado. El recurso principal de la exposición es el lenguaje oral, que debe ser objeto de la máxima atención por parte del expositor. El empleo del método expositivo requiere bastante preparación en lo referente al asunto a tratar, así como cierta capacidad personal para expresarse y para captar la atención del auditorio,

Para hacer más eficiente la exposición se requiere de uso de otros recursos didácticos, ya que la fluidez y la buena expresión verbal no dispensan en absoluto de cierta capacidad de dramatización, de buenos conocimientos sobre el asunto tratado ni de la capacidad de síntesis.

Siendo el lenguaje oral el principal instrumento del método expositivo, requiere de una serie de cuidados, a fin que la acción del método sea más eficiente, dichos cuidados son: tono de voz, intensidad de voz, pronunciación y ritmo.

LLUVIA DE IDEAS.- En esta técnica se brinda la oportunidad de manifestar el ingreso y la creatividad, porque se siente seguridad y confianza en el grupo para expresar ideas, comprender y tolerar opiniones, así como respetar un turno para hablar. Es así como surgen buenas ideas en un ambiente espontáneo y libre.

⁵⁹ *Ibidem*, Pág. 160

⁶⁰ BLEGER, “Temas de Psicología”, Pág. 194

⁶¹ FERRINI, “Bases Didácticas”, Págs. 74-101

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

El número de participantes puede ser de un máximo de 50 personas y su duración es de 20 a 60 minutos.

PANEL.- El panel consiste en la reunión de varias personas especializadas que exponen sus ideas sobre un asunto determinado, ante un auditorio, de manera informal y dialogada, en tono de conversación, de intercambio de ideas, aún cuando expongan posiciones distintas y aprecien perspectivas diferentes.

A pesar de ser informal, la conversación deberá tener un desarrollo coherente lógico y objetivo, y para lograr esto es necesario una guía que el coordinador elabore de acuerdo con los integrantes del panel, que puede variar de 3 a 6.

FORO.- El foro consiste en hacer que todo un grupo tome parte en la discusión de un tema que sea de interés general.

El método del foro puede aplicarse a una conferencia, a una sesión cinematográfica, a la lectura de un libro, a la asistencia a una exposición, etc., es decir, a hechos que proporcionen vivencias o experiencias posibles de discusión.

Puede aplicarse también a la situación escolar, después de que los educandos hayan tomado conocimiento de un tema a través de la exposición del docente o por otro medio cualquiera y haya necesidad de una mejor y mayor elaboración.

MESA REDONDA.- El método de la mesa redonda consiste en una reunión de especialistas que sostienen posiciones divergentes y aún opuestas con respecto a un tema. Los mismos exponen sus puntos de vista ante un auditorio, sin finalidades polémicas, sino tan sólo con el propósito de precisar posiciones y suministrar explicaciones.

La mesa redonda puede estar constituida por 3 a 6 especialistas en un determinado asunto, bajo la orientación de un coordinador, que dirige la tarea de exposición de los oradores y la participación del auditorio.

DISCUSIÓN DIRIGIDA.- Es la reunión de personas que se juntan para reflexionar, en grupo y en forma cooperativa, con el fin de comprender un hecho, sacar conclusiones o llegar a decisiones. El tema discutido debe pasar por cinco fases:

- ◆ Definición y delimitación del hecho,
- ◆ Análisis del mismo,

- ◆ Sugerencias de solución,
- ◆ Examen crítico de dichas sugerencias, y
- ◆ Encaminamiento hacia la verificación de la mejor o de las mejores sugerencias, o toma de resoluciones aceptadas por todos o por la mayoría.

La discusión parece perseguir tres factores decisivos para el progreso humano: la comprensión, la reflexión y la cooperación.

DINÁMICAS GRUPALES (También utilizables como técnicas didácticas)⁶²:

ACUARIO.- Esta técnica propicia que los participantes manifiesten sus habilidades para participar en las discusiones de grupo; además el tema de discusión puede ser tratado con profundidad manteniendo el interés de todo el grupo.

Pueden participar de 20 a 30 personas y su duración es de 30 a 60 minutos según el tema.

Consiste en dividir al grupo en dos: se forman dos círculos concéntricos, en el círculo interior se discute el tema (Los integrantes del centro son llamados “peces”), en el círculo exterior se observa el desempeño de los peces (Los integrantes de éste son llamados “tiburones”).

Posteriormente se invierten los papeles, al final se dan a conocer las observaciones y se realiza un comentario grupal.

BINAS Y CUARTAS.- Es una técnica que sigue un procedimiento muy informal y facilita la intervención individual. Puede ser utilizada cuando se necesita la participación total del grupo para considerar muchos aspectos de un problema o de algún tema.

Primero se selecciona el tema, se forman parejas para discutir dicho tema, terminados los 10 minutos se juntan con otra parte para formar cuartas e intercambiar opiniones. Pasados 10 minutos se interrumpe el diálogo y se forman octavas que intercambiarán otra vez la información.

Terminado el trabajo de las cuartas y de las octavas se integra el grupo y se exponen conclusiones.

⁶² GONZÁLEZ, “El Niño y la Educación”, Págs. 112-6

ZIG-ZAG.- En esta técnica pueden participar grupos de 10 a 50 personas ubicadas en la forma que desee y consiste en que a base de un tema determinado, cualquier miembro del grupo lanza una pregunta a la persona que él desee, al contestar la pregunta, esa misma persona lanzará una pregunta a cualquier otra persona y así consecutivamente, debe existir un moderador que diga si las respuestas han sido correctas, si no el cuestionador se encargará de dar la acertada o de lanzar la misma pregunta a otra persona. Se debe evitar preguntar a una misma persona.

CORRILLOS (PHILIP 6'6').- Consiste en dividir un grupo grande en pequeños grupos de 6 personas aproximadamente, el tema o problema para discutirse puede señalarse con la anticipación o bien seguir espontáneamente dentro de la actividad grupal. Cada grupo nombra un coordinador y un secretario. El conductor cuenta los 6 minutos que ha de durar la discusión. Un minuto antes de concluir, advierte a los subgrupos para que elaboren un resumen. Cada miembro expone durante un minuto y en seguida se analizan las ideas expuestas en busca de un consenso.

La conclusión o respuesta del subgrupo es dictada al secretario quien la registra y después la lee.

Terminado el tiempo de discusión, el conductor hace una pausa y pide a los secretarios que lean sus sintéticos informes.

Otra persona anota en el pizarrón un resumen final de los informes leídos por los secretarios. De esta forma todo el grupo toma conciencia de los diversos enfoques, deriva conclusiones y se construye una conclusión final.

CÍRCULO MÁGICO.- En esta técnica se brinda la oportunidad de escuchar y ser escuchado en experiencias personales que permitirán el desenvolvimiento en tres áreas: conciencia, maestría e interacción social. Se invita a la formación de corrillos, se nombra a un moderador en cada grupo, el cual expresará que el objetivo es exponer una experiencia referente al tema que él designe, posteriormente los integrantes proceden a expresar su experiencia en forma espontánea.

El moderador resume lo expuesto por cada participante y por último se pide a cada uno que exprese como se sintió en ese momento y se proponen conclusiones.

DINÁMICAS GRUPALES

FIESTA DE PRESENTACIÓN.- Mediante esta técnica se rompe la tensión que existe en un grupo recién formado lográndose un ambiente cordial y de mayor confianza, necesario para que el trabajo del curso se desarrolle satisfactoriamente. También permite que las personas se conozcan en forma rápida, relativamente y sin temor. El número de integrantes es libre y dura aproximadamente 30 minutos. Los materiales que se necesitan son: hoja de papel, alfileres para cada persona y lápices para todos. Los participantes cuentan con 10 minutos como máximo para escribir una descripción de sí mismos, es decir, dar la respuesta a la pregunta ¿Quién soy?, mediante una lista de características que consideren que expresan lo más importante de sí mismos. Esto es con el objeto de darse a conocer a sus compañeros. Las hojas se prenden con un alfiler en su pecho. Las personas deben moverse sin hablar, tratando de encontrarse y leer las características que señalan para que intercambien impresiones, por último los participantes comentan su experiencia.

CUATRO ASPECTOS DE MI PERSONA.- Es una técnica que nos sirve para romper la tensión, crear un ambiente cordial y despertar el interés en las actividades que le seguirán. El número de participantes es libre y el tiempo de duración es de 30 minutos; el material que se debe utilizar es una hoja blanca para cada participante. Primero se reparten las hojas, se indica a los participantes que doblen la hoja en cuatro partes iguales, luego se les pide que en el cuadro superior izquierdo anoten su nombre o la forma como les gustaría que les llamen, en el cuadro superior derecho anotarán “lo que me gustaba hacer cuando iba a la primaria”, en el cuadro inferior izquierdo anotarán cinco cosas que sean características de su personalidad y en el cuadro inferior derecho pintarán algunas figuras (un triángulo por ejemplo) con el color que les guste. Posteriormente buscarán a las personas que hayan seleccionado el mismo color y se reunirán para comentar los distintos aspectos que acaban de vivir. Se cierra con conclusiones.

DINÁMICA DE RELAJACIÓN.- Se invita a los participantes a acostarse boca arriba, ya sea sobre colchonetas o en un lugar alfombrado, puede ponerse un fondo musical muy tranquilo, siendo esto opcional. El lugar debe estar semioscuro, el conductor empieza a dar algunas indicaciones a los participantes tales como: cierren sus ojos, y poco a poco empezarán a sentir como corre la sangre por cada una de las partes de su cuerpo, según las indicaciones y secuencia que indique el conductor, empezará desde los dedos de los pies hasta la punta del pelo. Al finalizar irán abriendo poco a poco sus ojos y también poco a poco se irá iluminando el lugar, ésta dinámica se utiliza para romper la tensión. El número de participantes es libre y el tiempo de duración es de 20 minutos aproximadamente.

CANJE DE BONOS.- Cuando se recibe un elogio, un agradecimiento o un reconocimiento, se considera a un bono positivo; cuando se recibe una ofensa, odio, etc., es considerado como un bono negativo. Estas relaciones se presentarán en la medida de nuestras acciones, es decir, en la medida que damos, recibimos. El número de participantes es un máximo de 50 personas y su duración es de 30 a 40 minutos.

Su desarrollo es: Se introduce al grupo en la técnica con preguntas como ¿Qué he aprendido de los compañeros?, ¿Qué he brindado a los compañeros?, se pide a cada compañero que piense quien del grupo le hizo sentir mejor y porqué; o de quien tuvieron un aprendizaje, quien les comunico algo positivo, etc., se procede a escribir esto en tarjetas que se integrarán a la persona correspondiente, este intercambio se puede complementar con un abrazo, por último cada uno revisará sus tarjetas recibidas y expondrán conclusiones.

TRES EXPERIENCIAS POSITIVAS.- Este ejercicio propicia la comunicación y la interacción del grupo en un ambiente emotivo, que traerá como consecuencia un mayor acercamiento de sus miembros a través de la narración de vivencias individuales. El tiempo de duración es de aproximadamente 40 minutos y el grupo puede ser del tamaño que se desee.

El material que se utiliza es: lápiz, papel, cartulinas y plumones.

El conductor indicará a los participantes que cada quien contará tres vivencias o experiencias positivas correspondientes a la niñez, adolescencia o juventud, que piense que tuvieron gran significado en su vida. Esto se hace primero en forma personal por escrito y después se expresa al grupo. Estas experiencias deben ser positivas y de haber un ambiente de atención y respeto para todos los participantes.

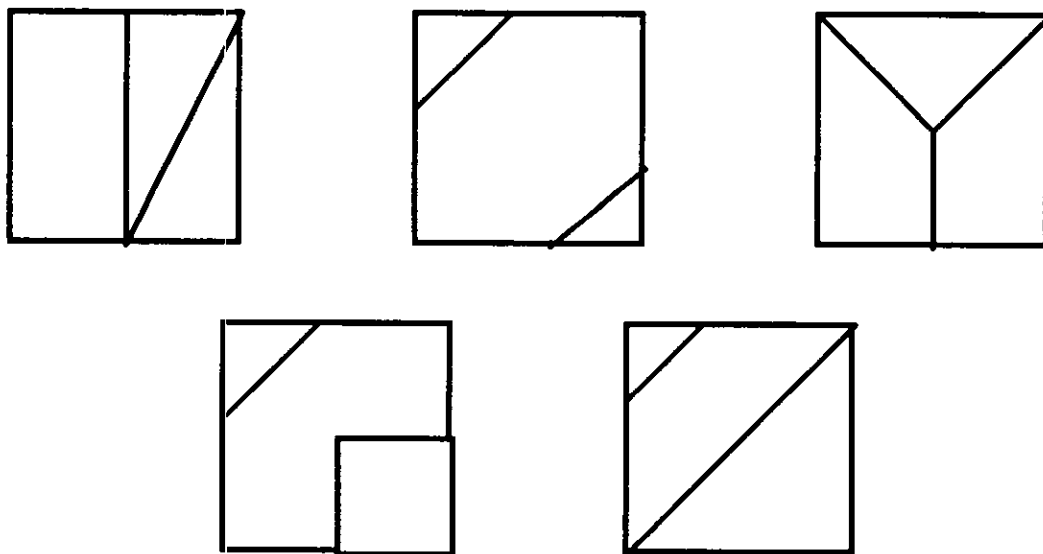
ROMPECABEZAS.- Dentro de todo el grupo los objetivos de cada persona, implican siempre una influencia o relación con los objetivos de los demás.

Es ésta técnica se permite analizar ciertos aspectos de la cooperación para resolver un problema en grupo. Así como sensibilizar a los participantes para adoptar actitudes que contribuyen a facilitar el logro de un objetivo individual y grupal. El número de participantes es en subgrupos de seis a cinco juegos de rompecabezas por cada corrillo, su duración es de 30 minutos aproximadamente.

Una vez formados los corrillos, se nombran algunos observadores a quienes se les indica la observación de actitudes. Se dan las siguientes instrucciones:

- ◆ Corresponde a cada equipo armar cinco cuadros.
- ◆ Durante la actividad no deben hablar
- ◆ Se da una señal para que se empiece al mismo tiempo.
- ◆ Ningún participante debe pedirle al otro ninguna pieza ni hacer ninguna señal que indique que desea una pieza.
- ◆ Todos los participantes pueden darles piezas a los otros.
- ◆ Se dará respuesta a las preguntas que surjan.
- ◆ Si pasados 20 minutos no han podido armar los cuadros se indica que los cinco cuadros son iguales y con tres piezas cada uno.

Al terminar todos de armar los rompecabezas, se comentan los resultados de cada equipo, en base a la experiencia que acaban de vivir.



CAPITULO 5
INVESTIGACIÓN DE CAMPO

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

5.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inquietud de hacer esta investigación llamada “Perspectivas de la Capacitación en la Actualidad”, me surgió desde el primer contacto que tuve con la capacitación y esto fue mientras cursaba la carrera de Pedagogía, ya que en ella se adquieren conocimientos acerca de ésta proceso, y no solo esto, sino que también se analiza la importancia que tiene la capacitación dentro de la educación puesto que de ella depende en gran medida el desarrollo integral de las personas.

Todo esto aunado a lo que pude observar y conocer durante el servicio social que tuvo lugar en el Departamento de Capacitación de una Institución Bancaria, incrementando mi curiosidad por este tema, ya que tuve la oportunidad de saber que inquietudes, conocimientos y necesidades existen actualmente en ésta área.

Por otro lado el tratar con personas que están involucradas en la capacitación me fue dando una idea más clara de lo que se requiere en este proceso; todo esto unido a la información teórica que fui adquiriendo en la institución bancaria, y la bibliografía estudiada durante la carrera me fue abriendo el panorama de lo que quería investigar:

En primer lugar estaba el punto de lo que es la capacitación; sus características, tipo, su importancia y la realización de los programas. También había que revisar lo que es la educación de adultos puesto que es tan importante y compleja como cualquier otra, además de que la capacitación generalmente está dirigida a ellos, en este punto se trataba de analizar las características del adulto para saber cual es la mejor forma de llevar a cabo el proceso de Enseñanza-Aprendizaje; por otro lado era importante saber a fondo como se manejan a los grupos, es decir, la dinámica de éstos, ya que casi siempre la capacitación se maneja grupalmente.

Para desarrollar esta investigación se utilizó un cuestionario que fue aplicado a una muestra de cincuenta personas y que fue hecha de forma transversal, o sea al mismo tiempo fueron aplicados todos los cuestionarios, aquí cabe mencionar que las personas elegidas para contestar el cuestionario tenían características tales como: haber cursado una carrera o que estuvieran ya involucradas en la capacitación; la muestra se tomó de personas que viven en la zona metropolitana sin importar sexo, edad, ni estado civil.

El propósito de ésta investigación es tener presentes las carencias y conocimientos que se tienen actualmente en la capacitación para que de esta manera se puedan conocer las necesidades existentes.

De aquí surge la siguiente pregunta ¿Cuáles son las condiciones de capacitación en la actualidad?; para contestarla se pensó en desarrollar la siguiente investigación teniendo por objetivos:

- 1.- Indagar que profesionistas se dedican a la capacitación.
- 2.- Descubrir el perfil de las personas involucradas en la capacitación.
- 3.- Analizar desde el punto de vista de los involucrados en la capacitación el perfil ideal que debe tener un instructor.
- 4.- Detectar necesidades de conocimientos básicos para el capacitador.
- 5.- Elaborar un curso a partir de las necesidades que se detectan en los profesionistas involucrados en el proceso de capacitación.

Finalidades:

- 1.- Describir a los profesionistas que se dediquen a la capacitación actualmente.
- 2.- Saber que características personales tienen y deberían tener los capacitadores.
- 3.- Realizar un instrumento que pueda ser utilizado por los profesionistas involucrados en la capacitación para que su formación como instructores sea más compleja y así puedan llevar a cabo su tarea de una mejor forma.

La hipótesis planteada es:

Los instructores en capacitación requieren de formación más amplia y específica para el desempeño de su profesión.

5.2 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

El método de investigación que se escogió fue inductivo a través del análisis de un cuestionario, porque se consideró como el más adecuado para obtener la información necesaria de una forma confiable; además se podía aplicar a toda la muestra al mismo tiempo, lo que hizo más fácil y rápida su aplicación. (Ver anexo 1).

5.3. RESULTADOS

Una vez que se hizo el vaciado de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado, estos se separaron utilizando los datos de la segunda pregunta del cuestionario de la siguiente manera:

“Personas involucradas
en la capacitación” → Personas que se dedican
y/o supervisan la capacitación

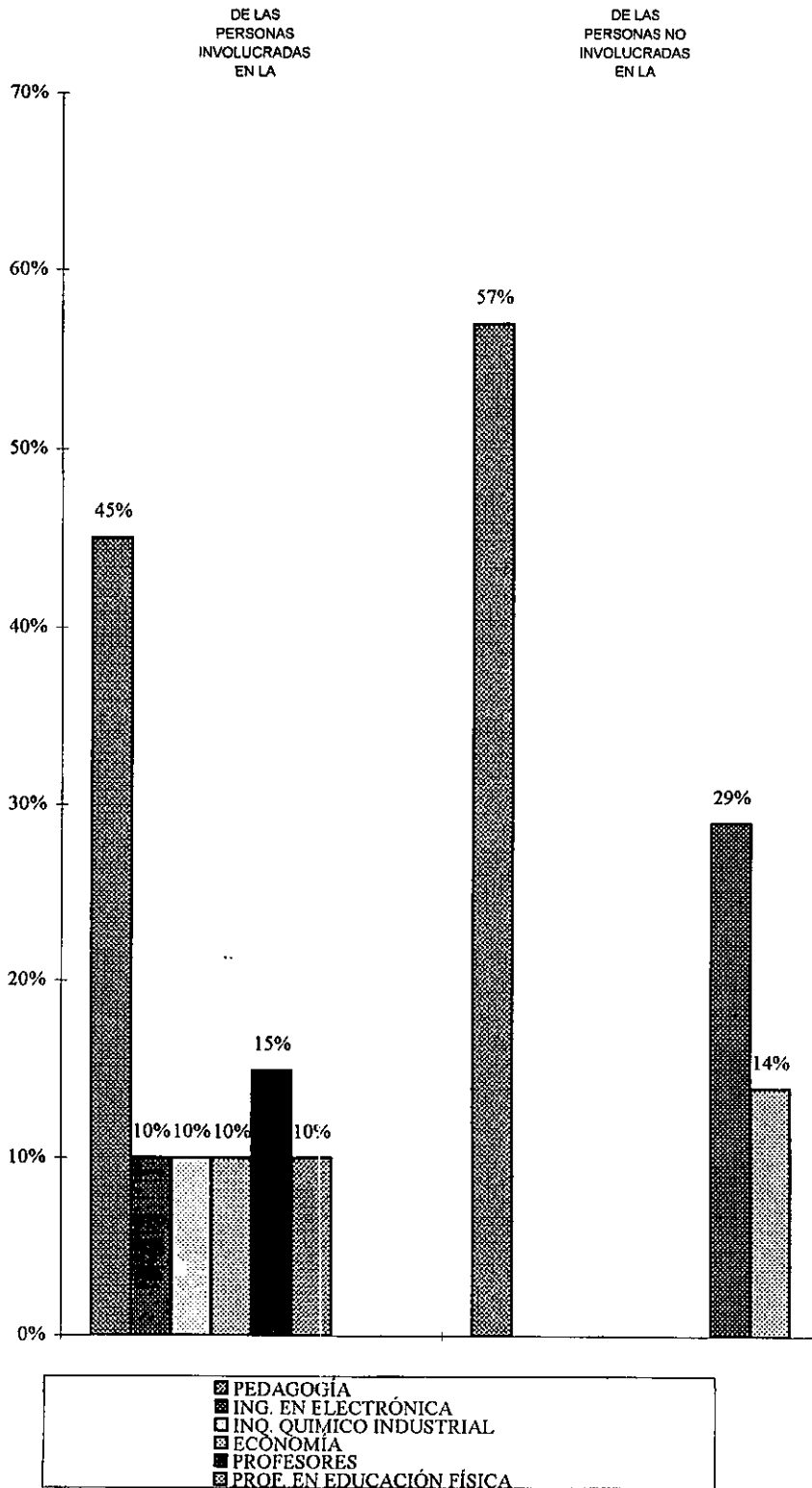
“Personas no involucradas
en la capacitación” → Aquéllas que conocen del
tema pero no se dedican a ella

Esta separación se hizo para que la información no tuviera ningún tipo de confusiones.

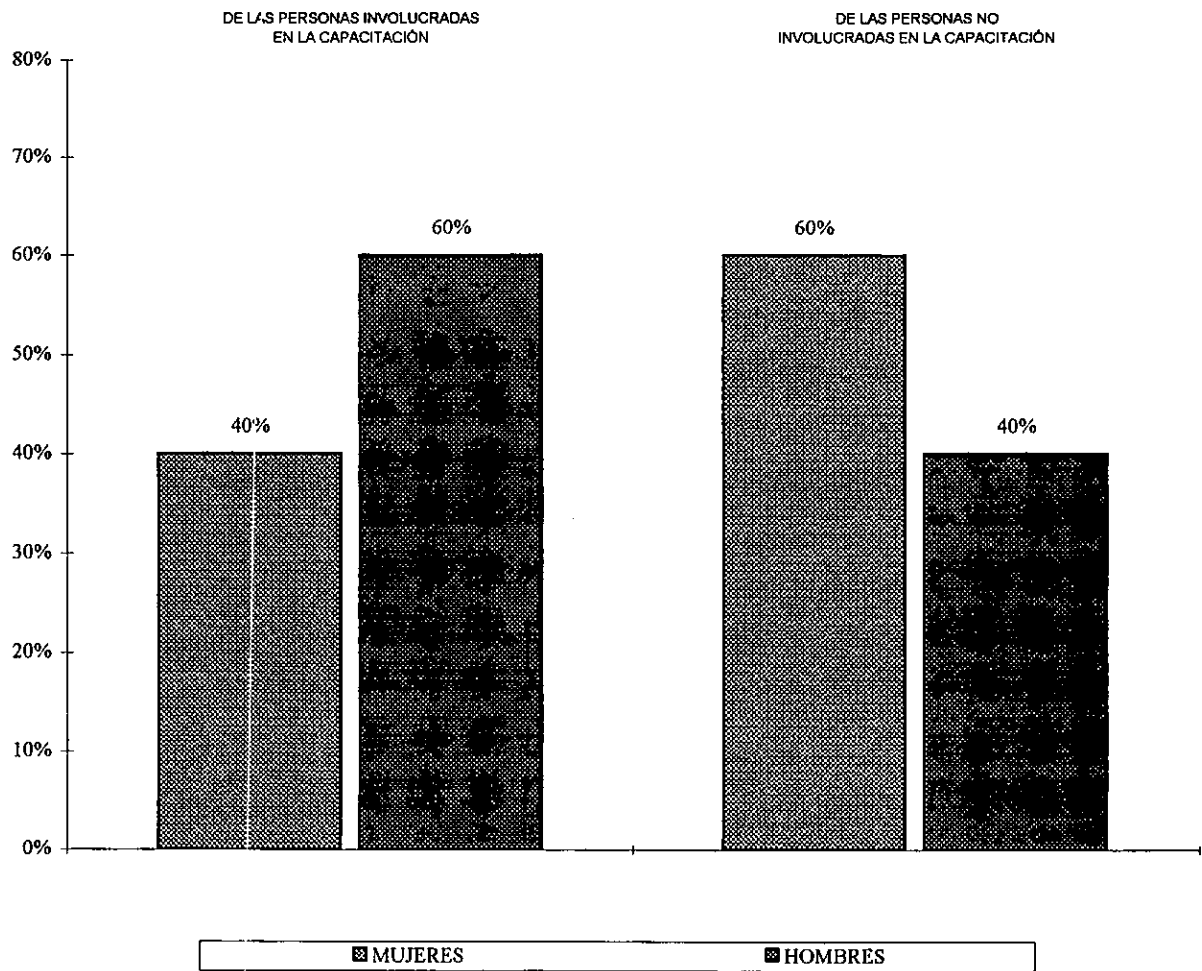
Los datos más sobresalientes que se obtuvieron fueron tales como; las profesiones que tienen las personas que se dedican a la capacitación, qué porcentaje de hombres y de mujeres desempeñan dicha actividad, los conocimientos que tienen para poder asegurar que son aptos para desempeñar el proceso de capacitación de la mejor manera posible.

A continuación se presentan las gráficas que representan las respuestas obtenidas en el cuestionario a manera de comparación entre las personas involucradas en la capacitación y las que no lo están.

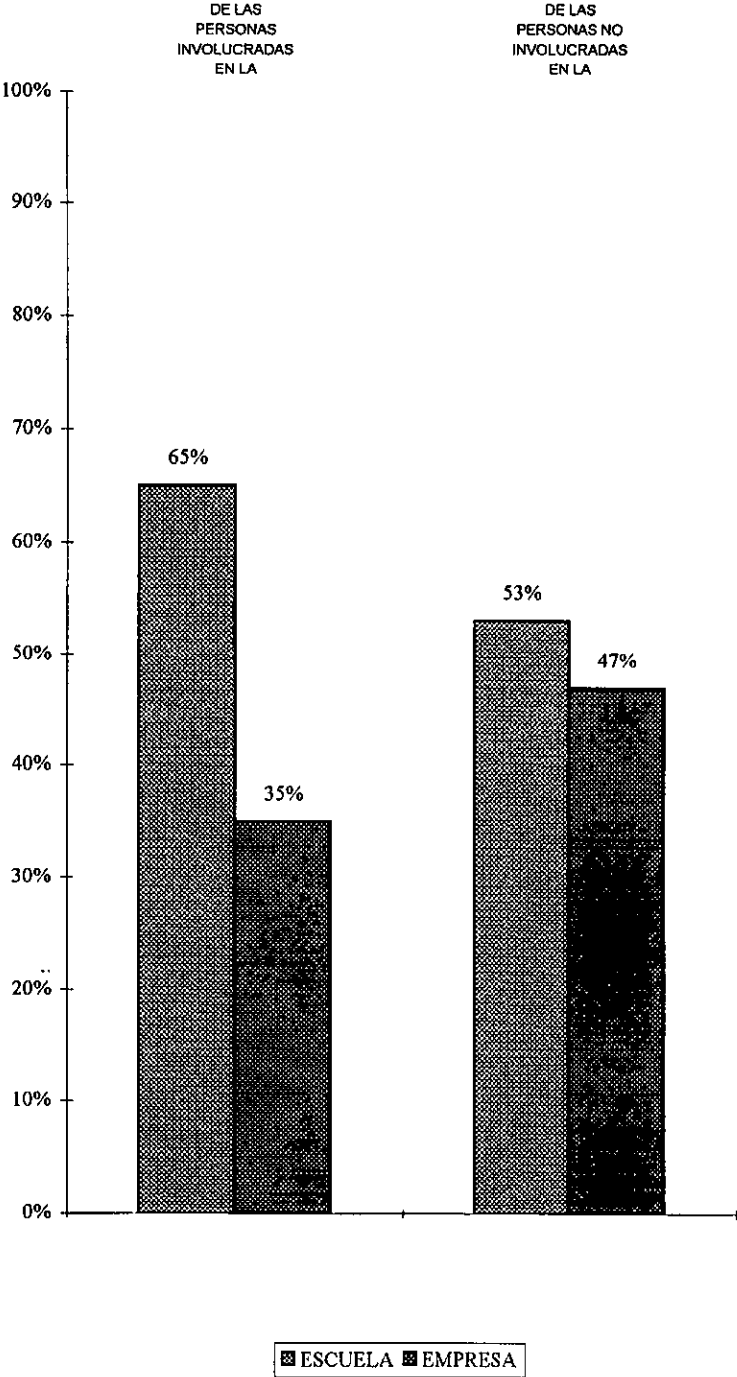
PROFESIONES



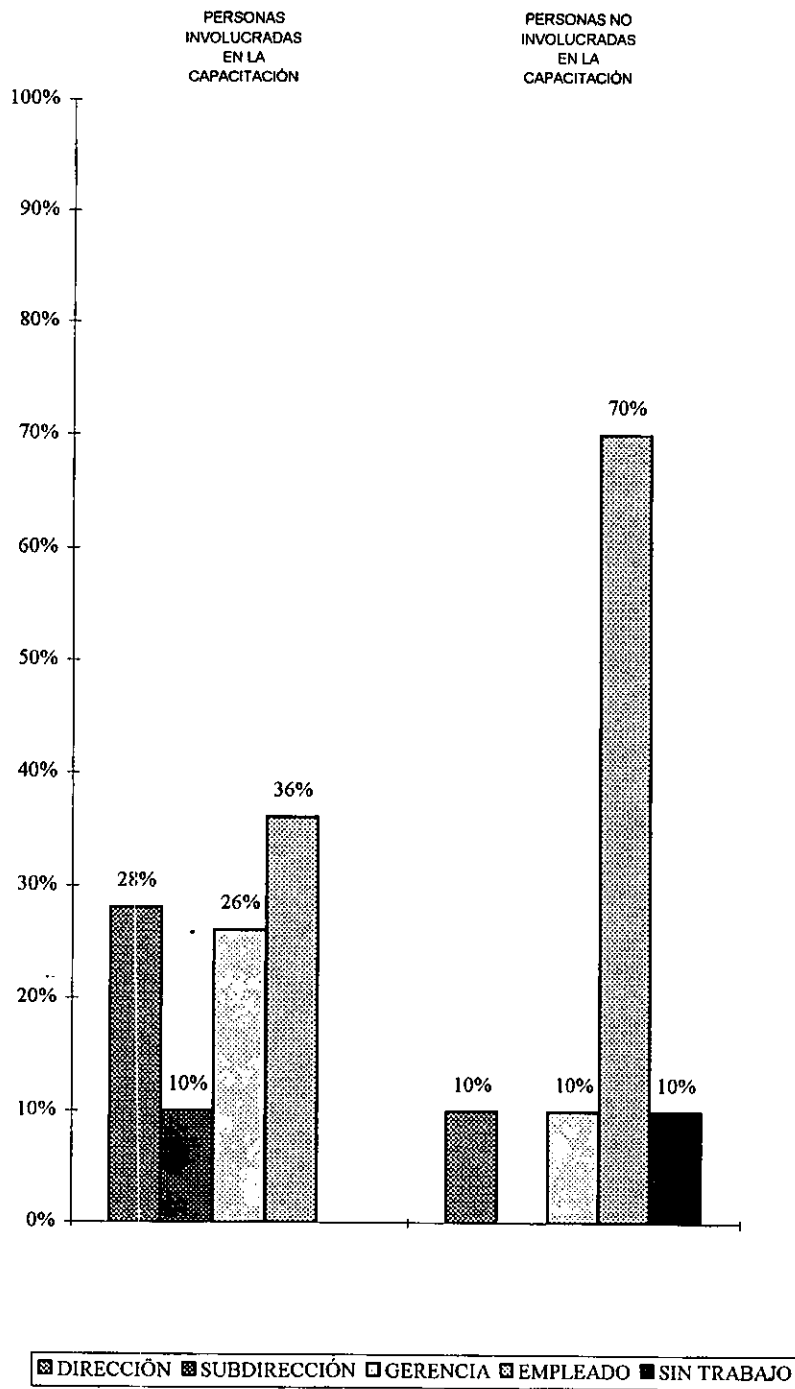
SEXO



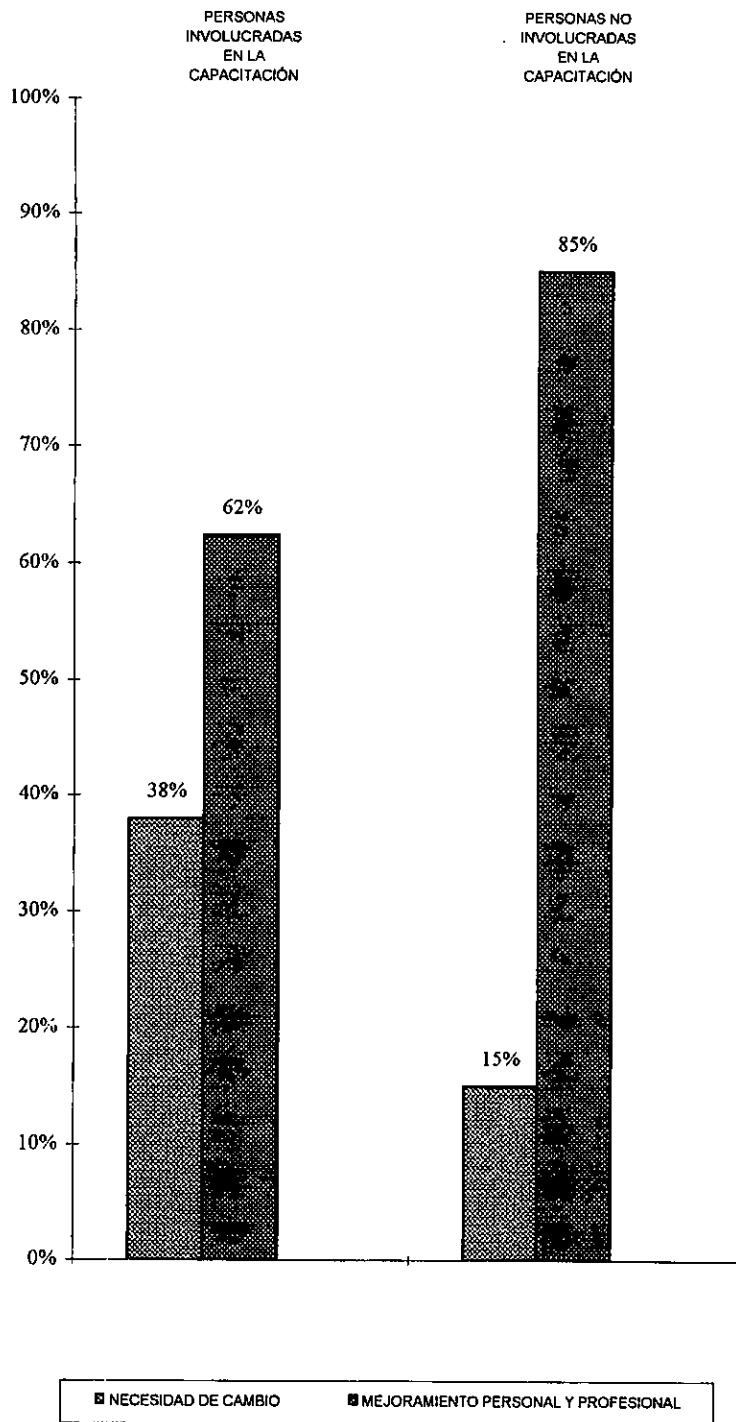
LUGAR DE TRABAJO



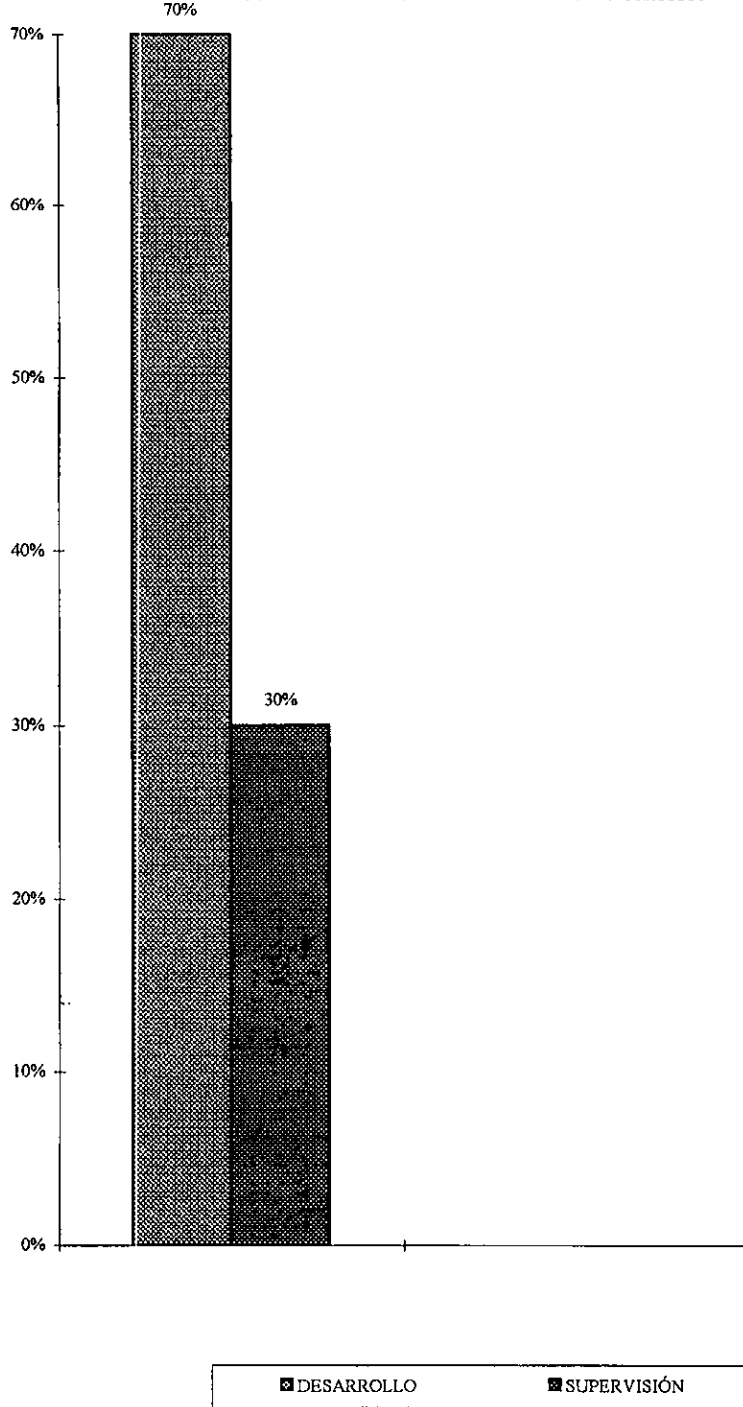
PUESTO DESEMPEÑADO EN EL TRABAJO



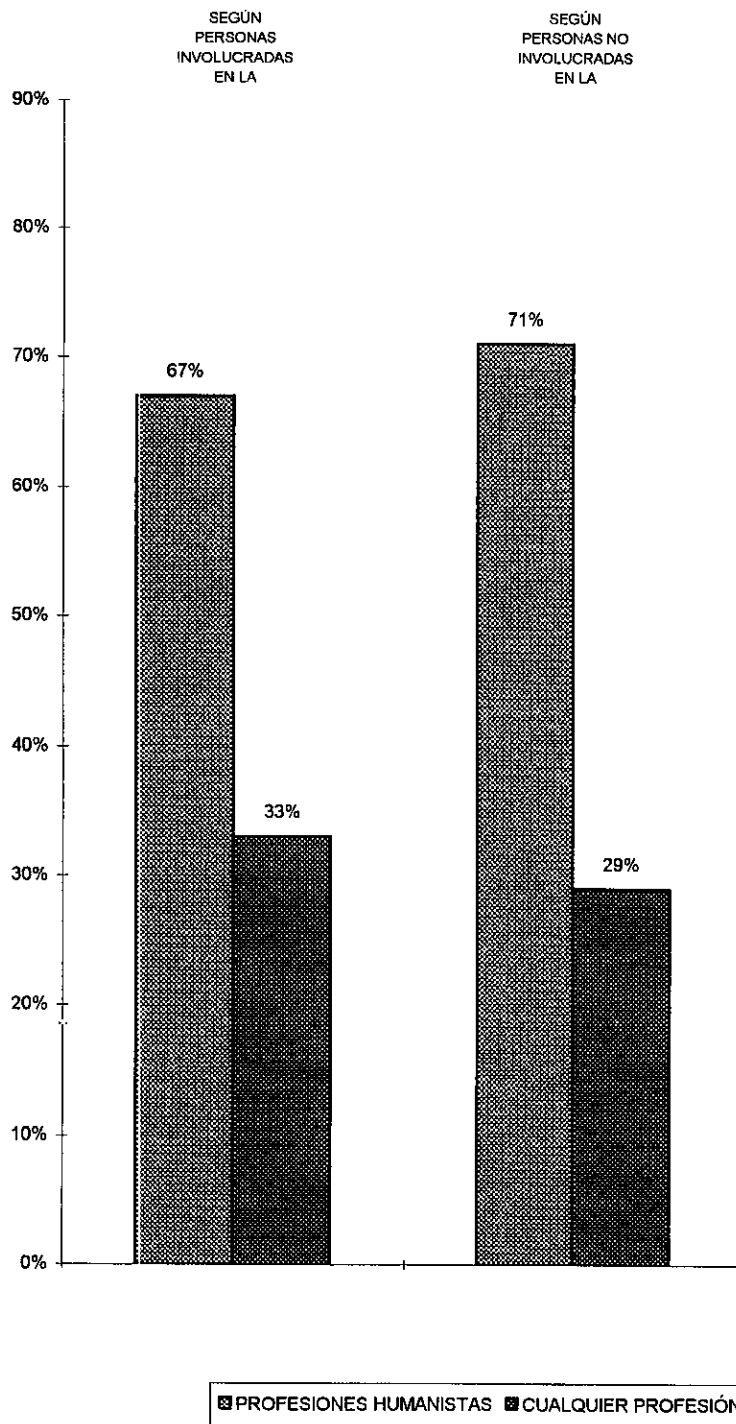
UTILIDAD QUE TIENE LA CAPACITACIÓN



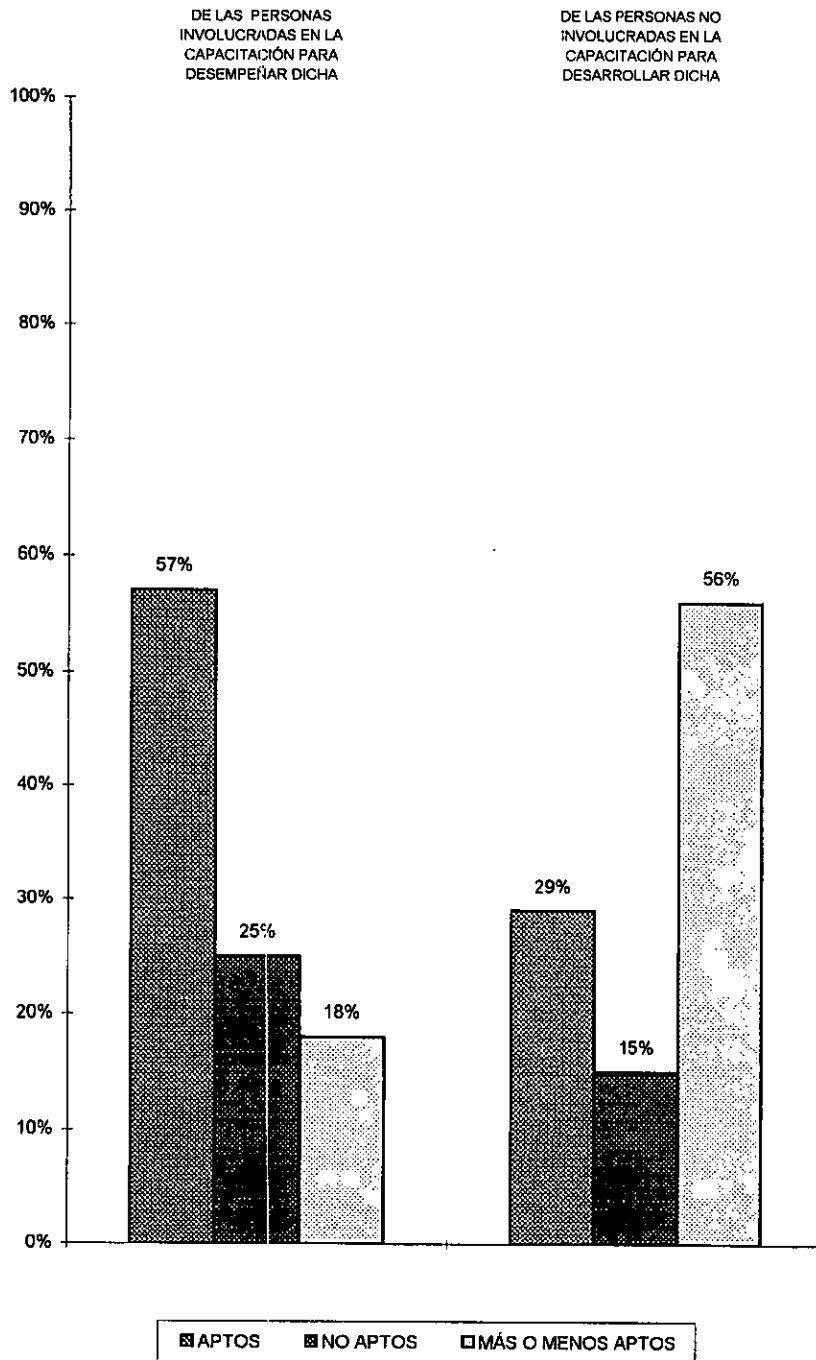
PERSONAS RELACIONADAS CON LA CAPACITACIÓN



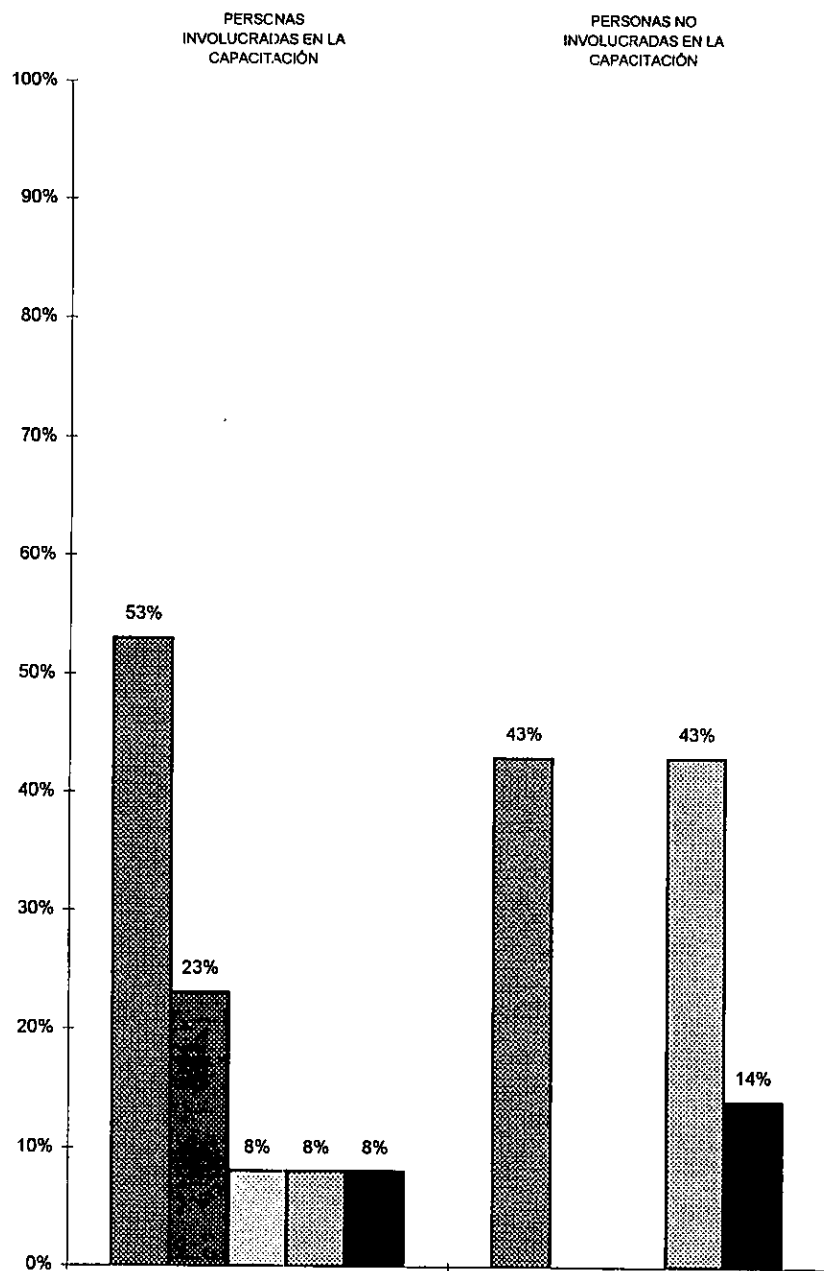
PROFESIONES MÁS ADECUADAS PARA EL DESEMPEÑO DE LA CAPACITACIÓN



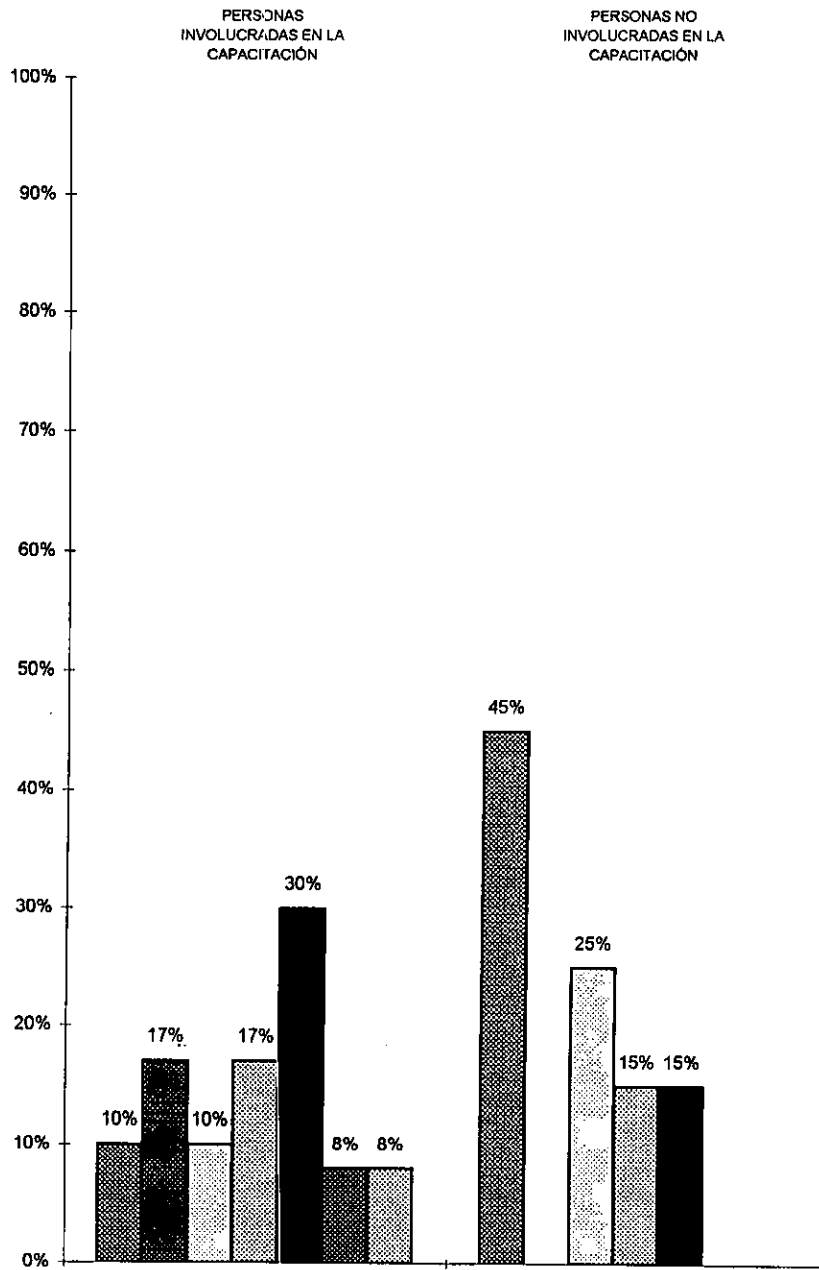
APTITUD



**CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS ÚTILES PARA
DESEMPEÑAR LA CAPACITACIÓN**

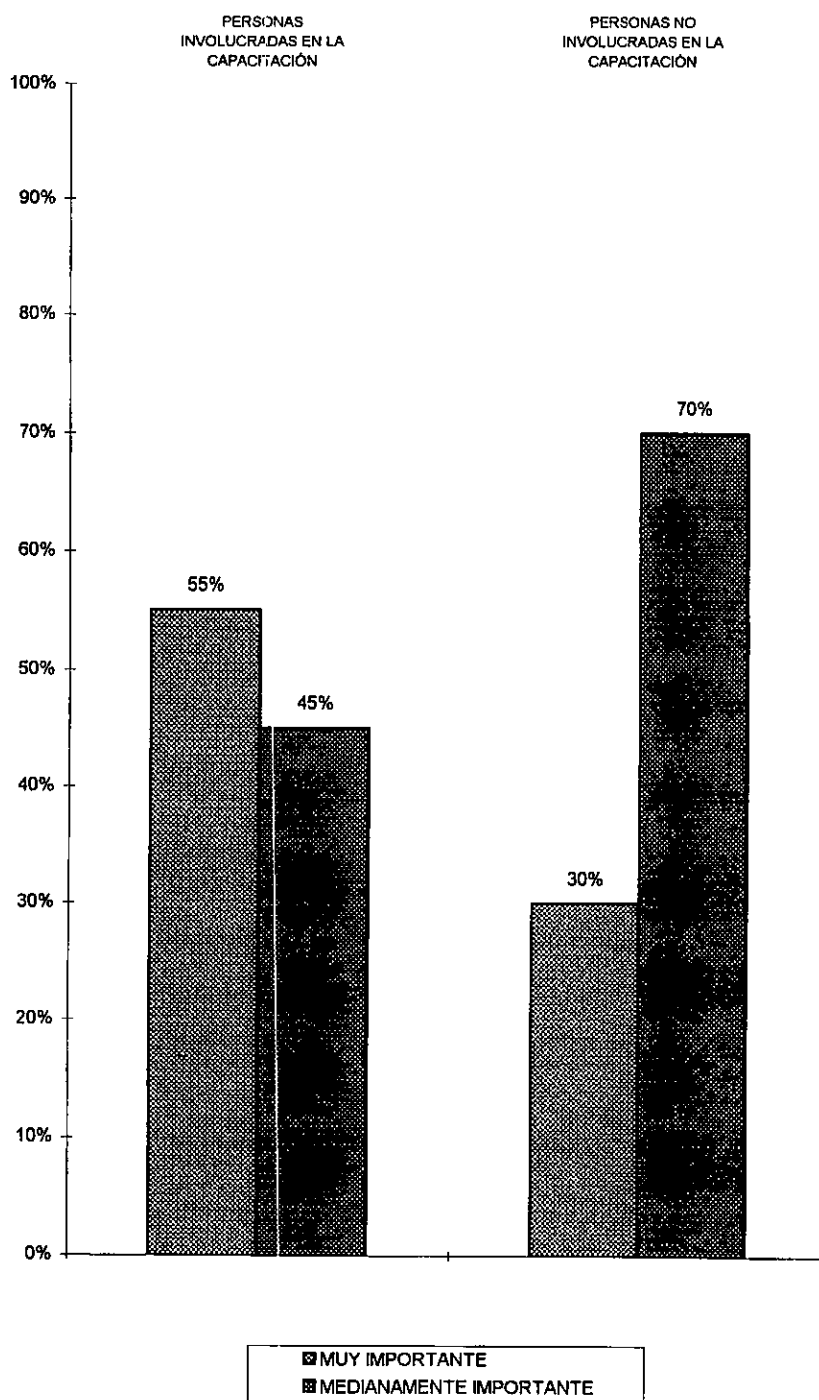


**CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS ÚTILES PARA
DESEMPEÑAR LA CAPACITACIÓN**

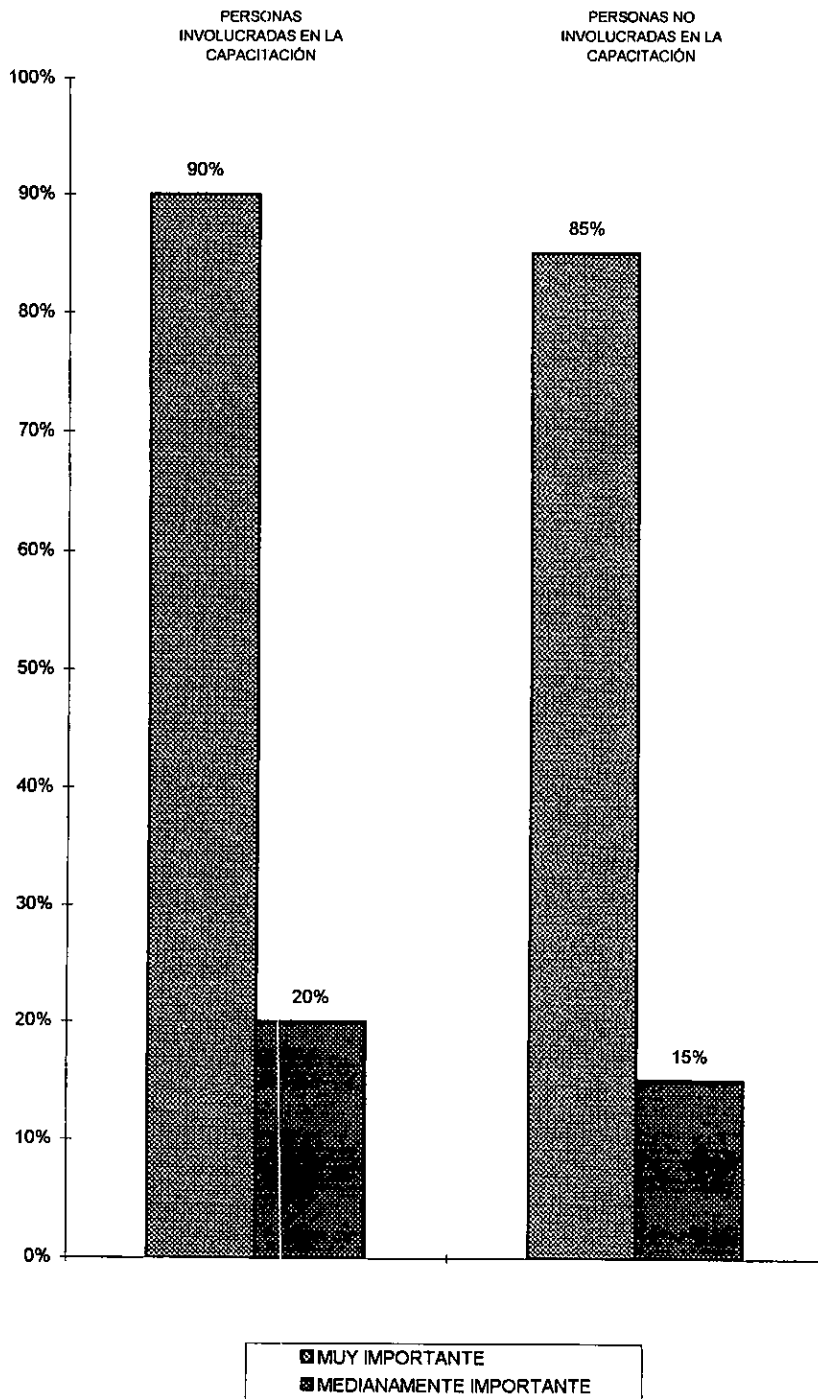


EXPERIENCIA	NINGUNO
VARIOS	REL. HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN	PSICOLOGÍA
ACTUALIZACIÓN	

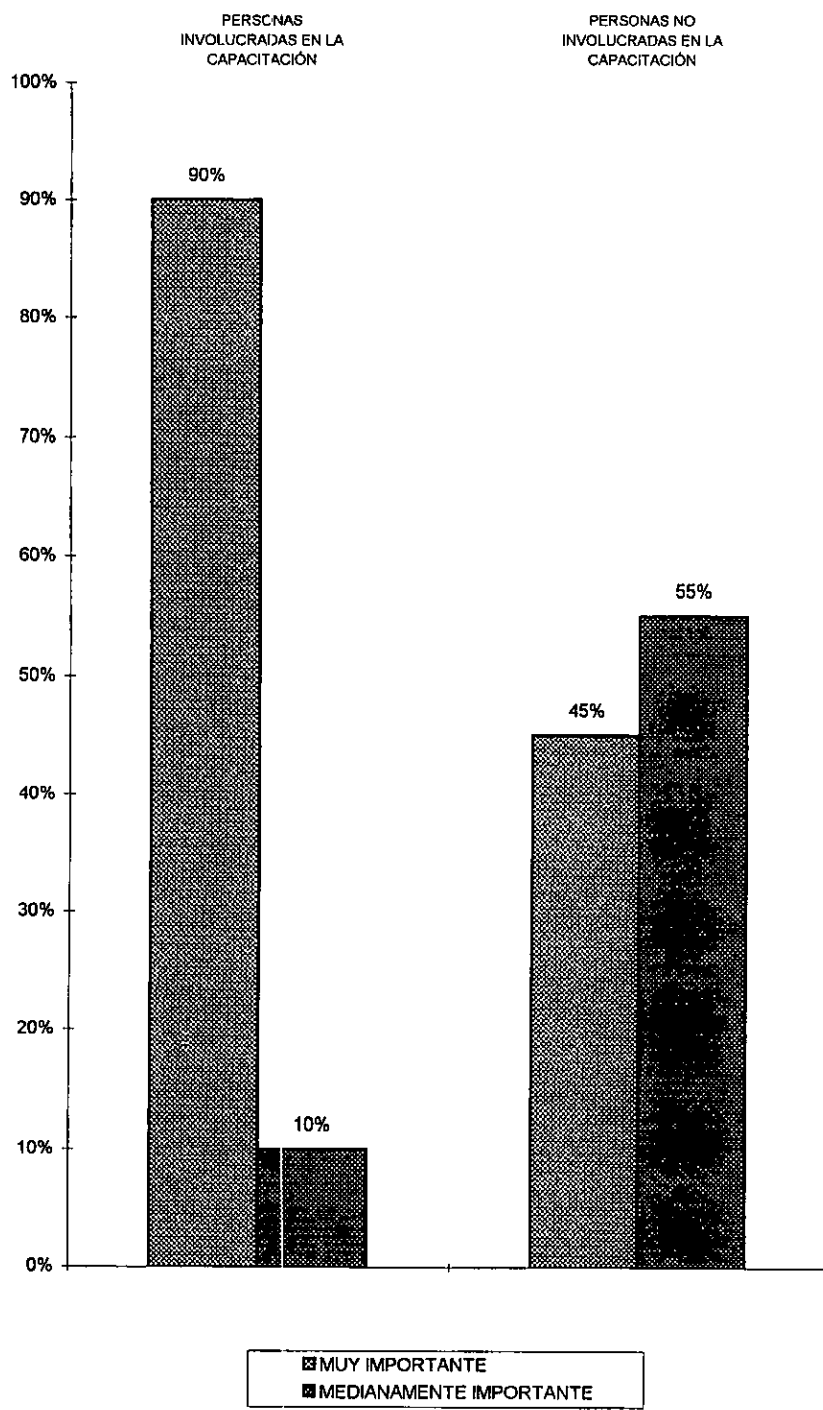
A) IMPORTANCIA QUE TIENE LA UBICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL "PROCESO ADMINISTRATIVO" PARA UN CAPACITADOR



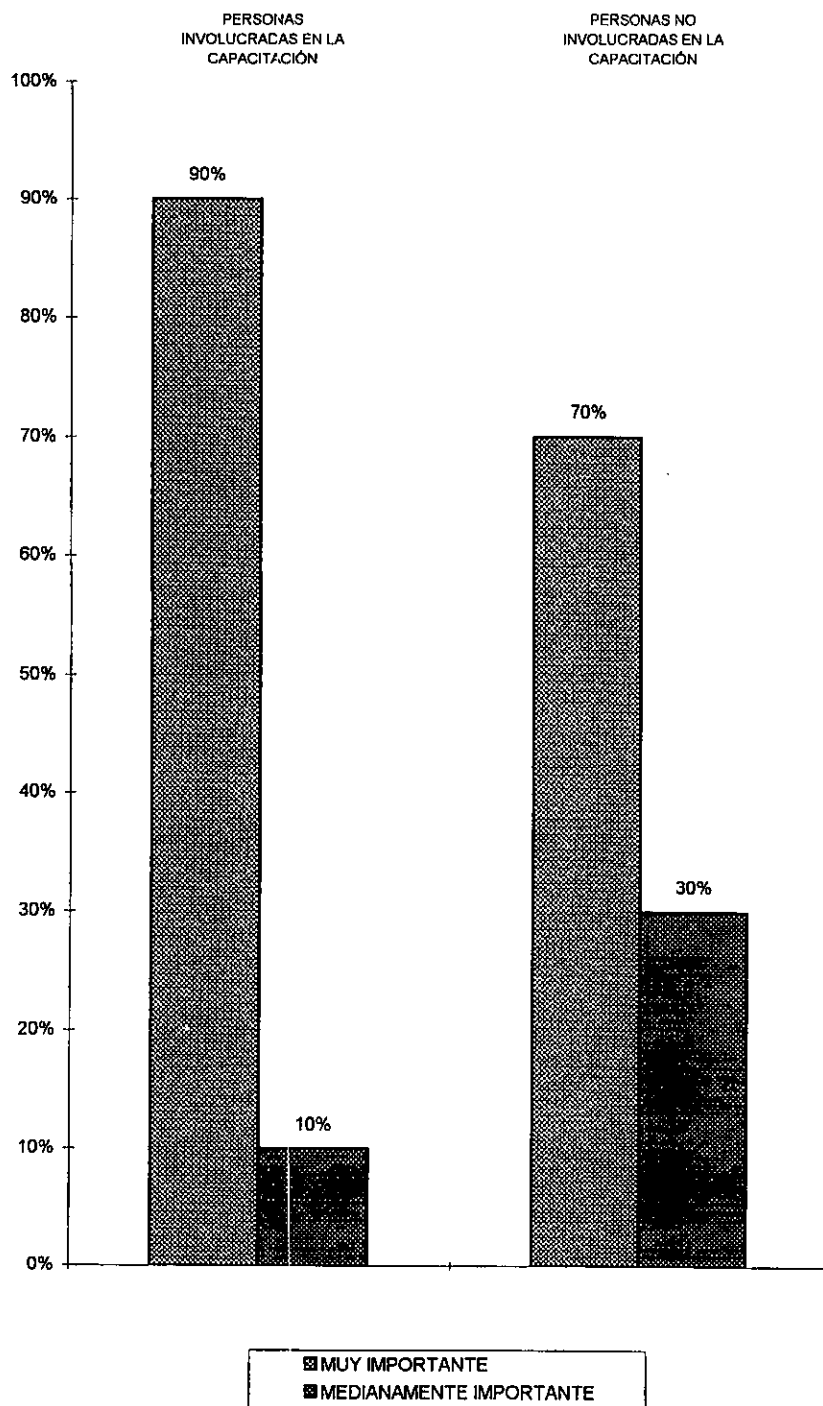
B) IMPORTANCIA QUE TIENE LA "DEFINICIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y SUS TIPOS" PARA UN CAPACITADOR



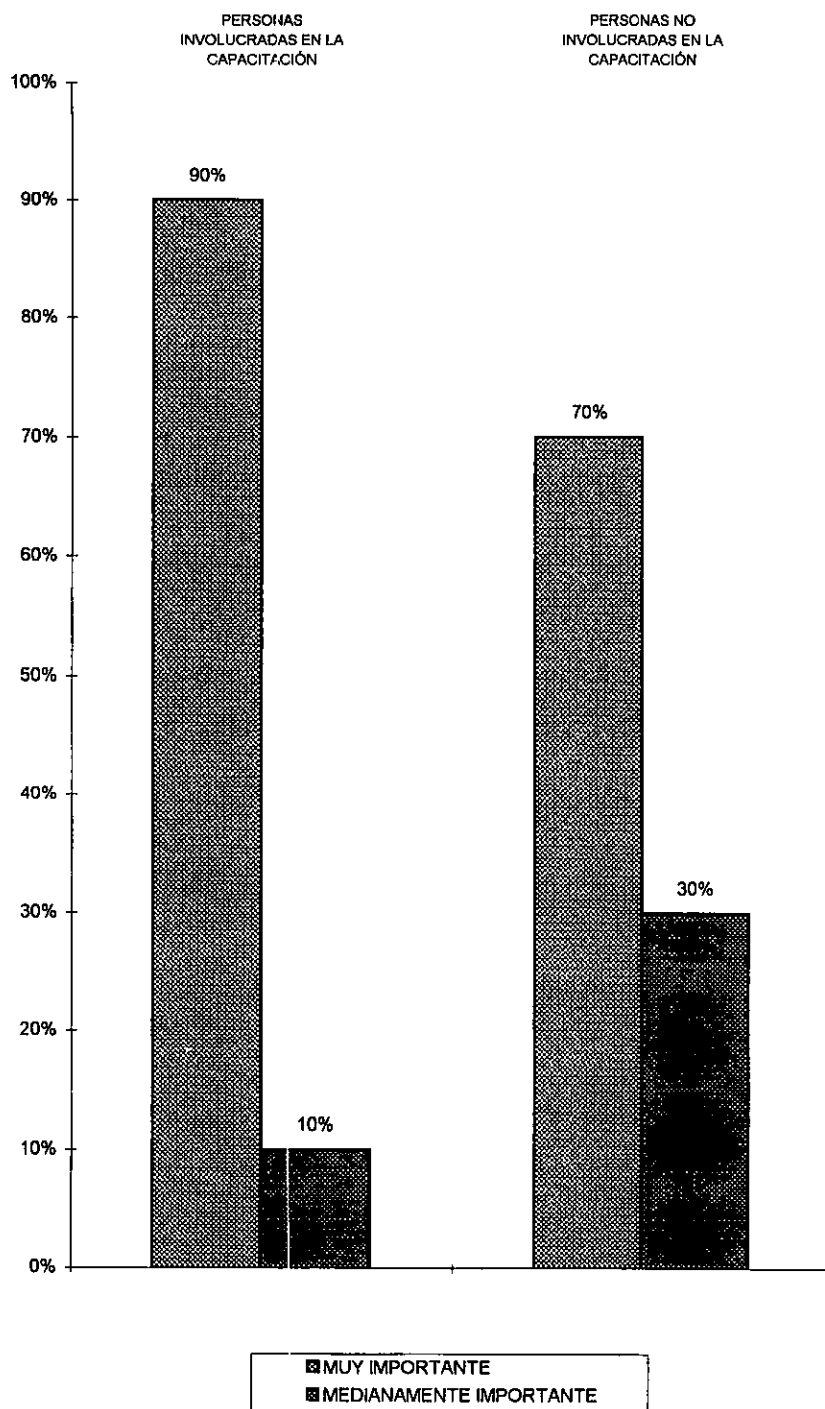
**C) IMPORTANCIA QUE TIENE EL "MEDIO AMBIENTE"
EN EL CAPACITADOR**



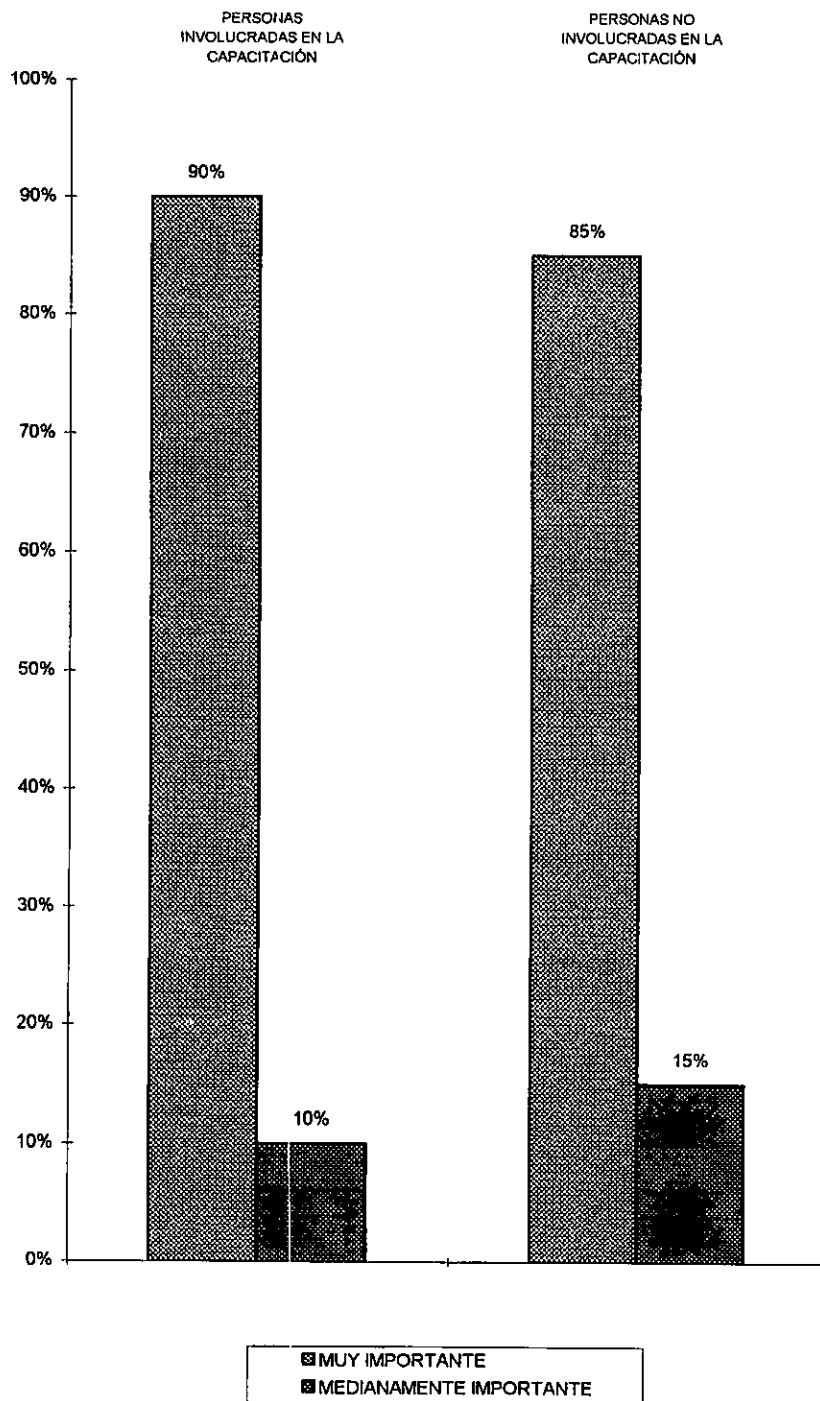
D) IMPORTANCIA QUE TIENEN LAS "CARECTERÍSTICAS DEL CAPACITADOR" EN LA CAPACITACIÓN



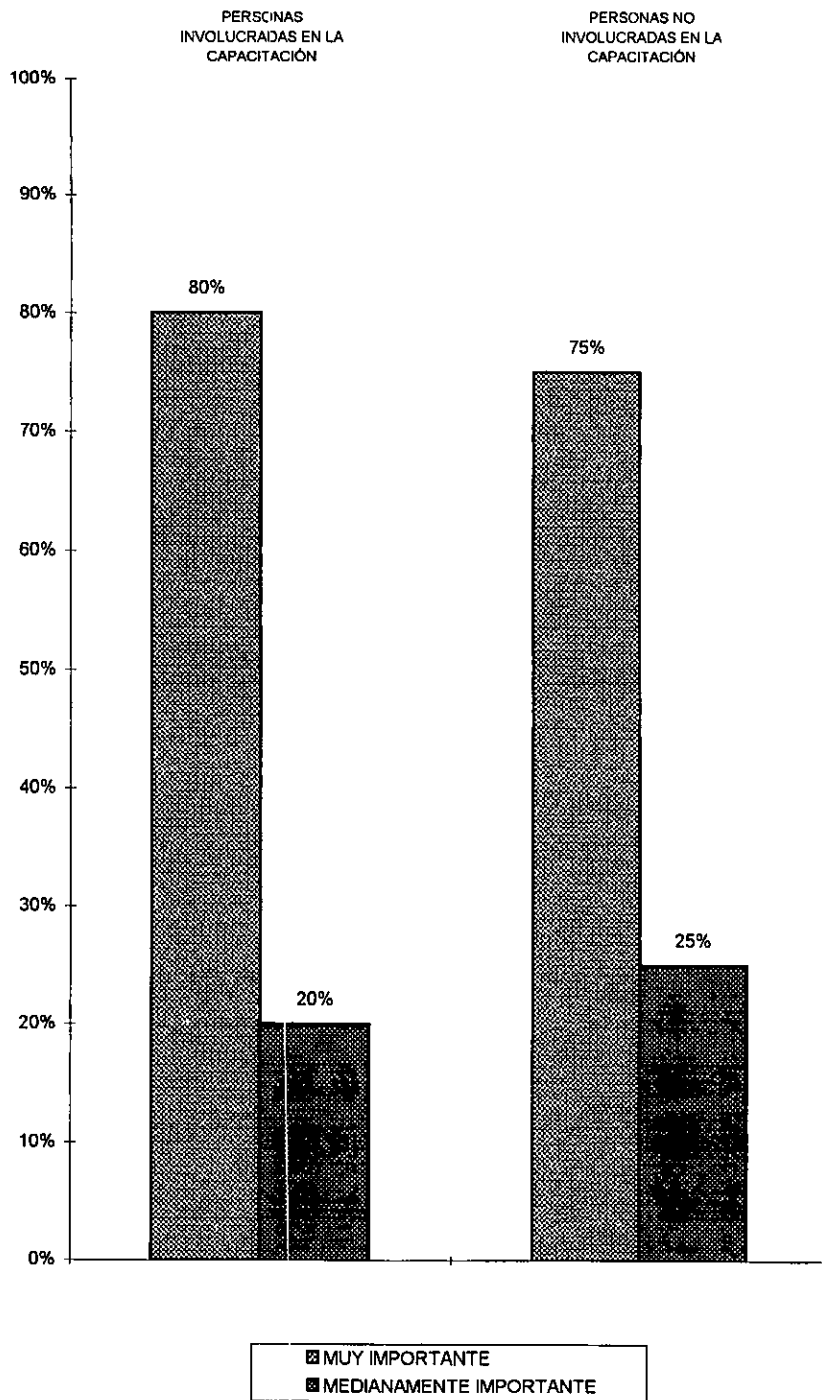
D) IMPORTANCIA QUE TIENEN LAS "CARACTERÍSTICAS DEL CAPACITADOR" EN LA CAPACITACIÓN



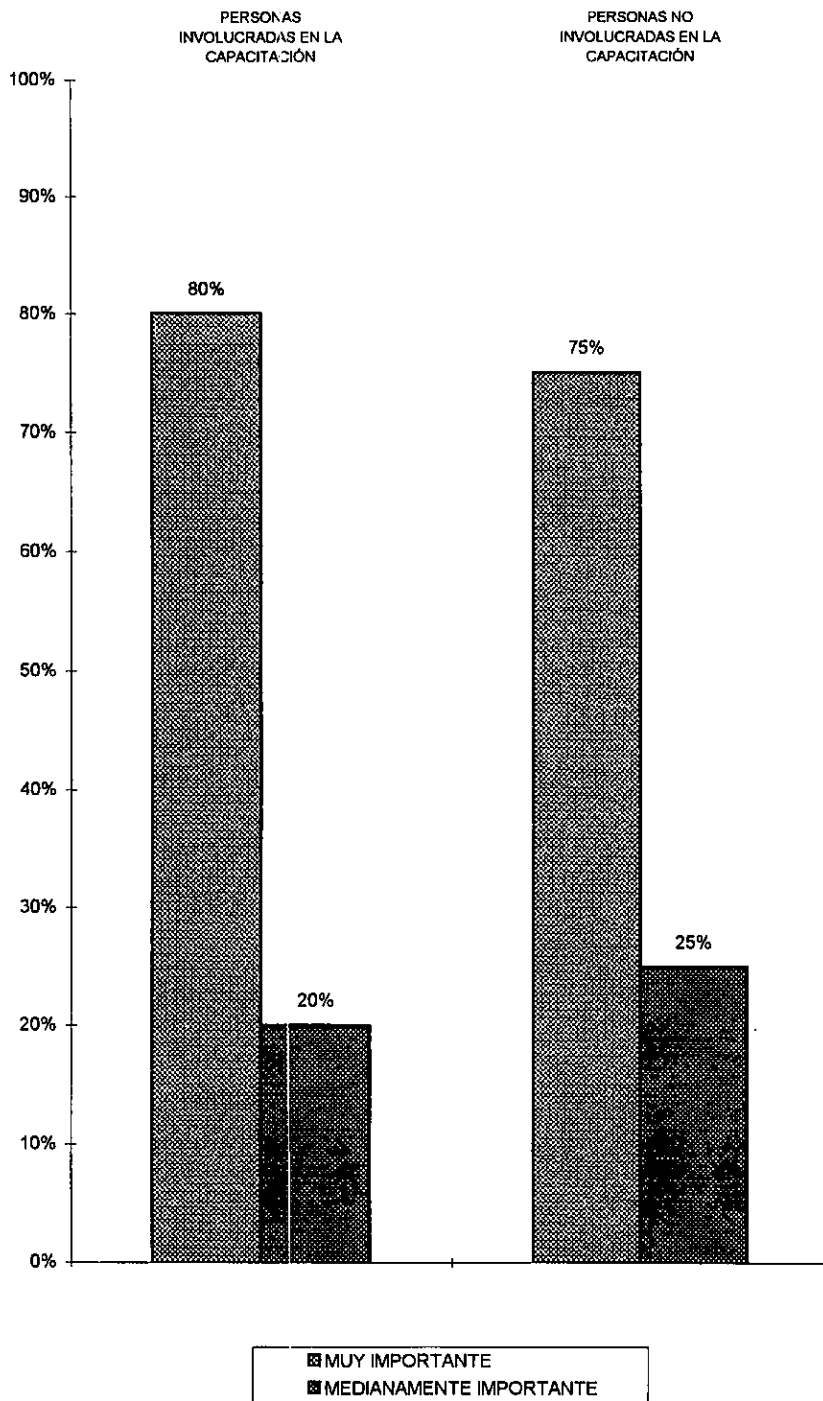
E) IMPORTANCIA DE LAS "BASES DIDÁCTICAS PARA LA ELABORACION Y PRESENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN" PARA UN CAPACITADOR



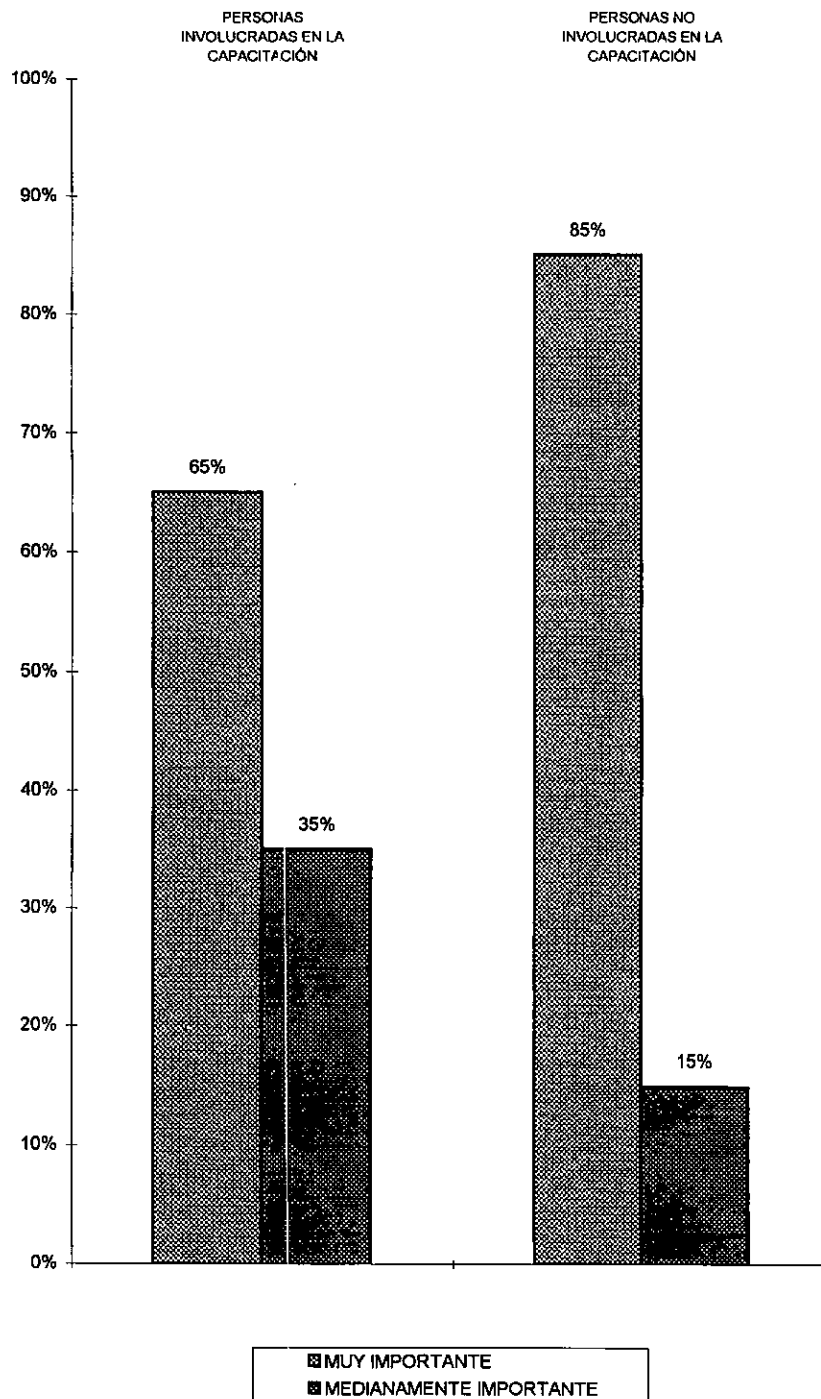
F) IMPORTANCIA QUE TIENE EL "PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, CARACTERÍSTICAS Y APLICACIÓN" EN LA CAPACITACIÓN



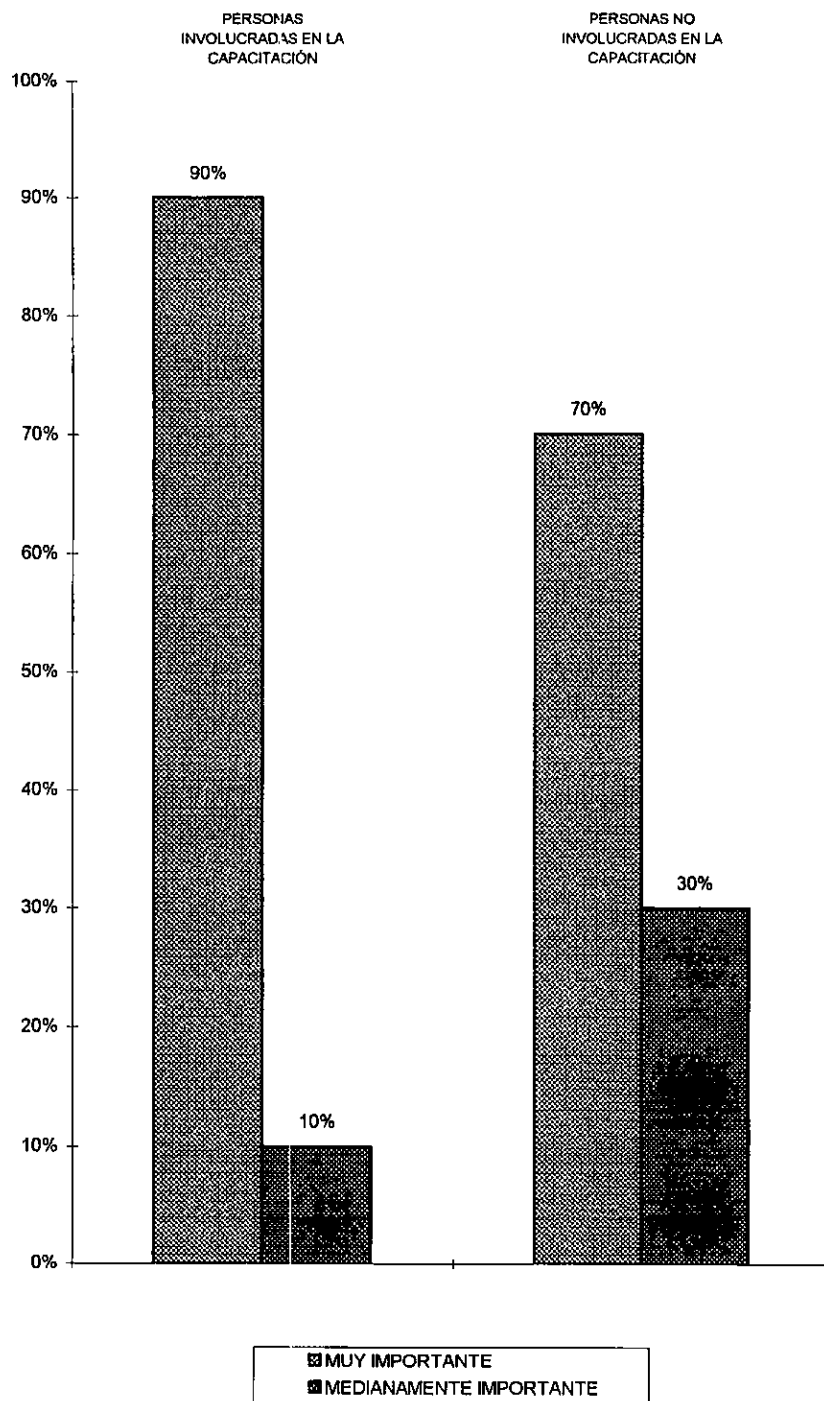
F) IMPORTANCIA QUE TIENE EL "PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, CARACTERÍSTICAS Y APLICACIÓN" EN LA CAPACITACIÓN



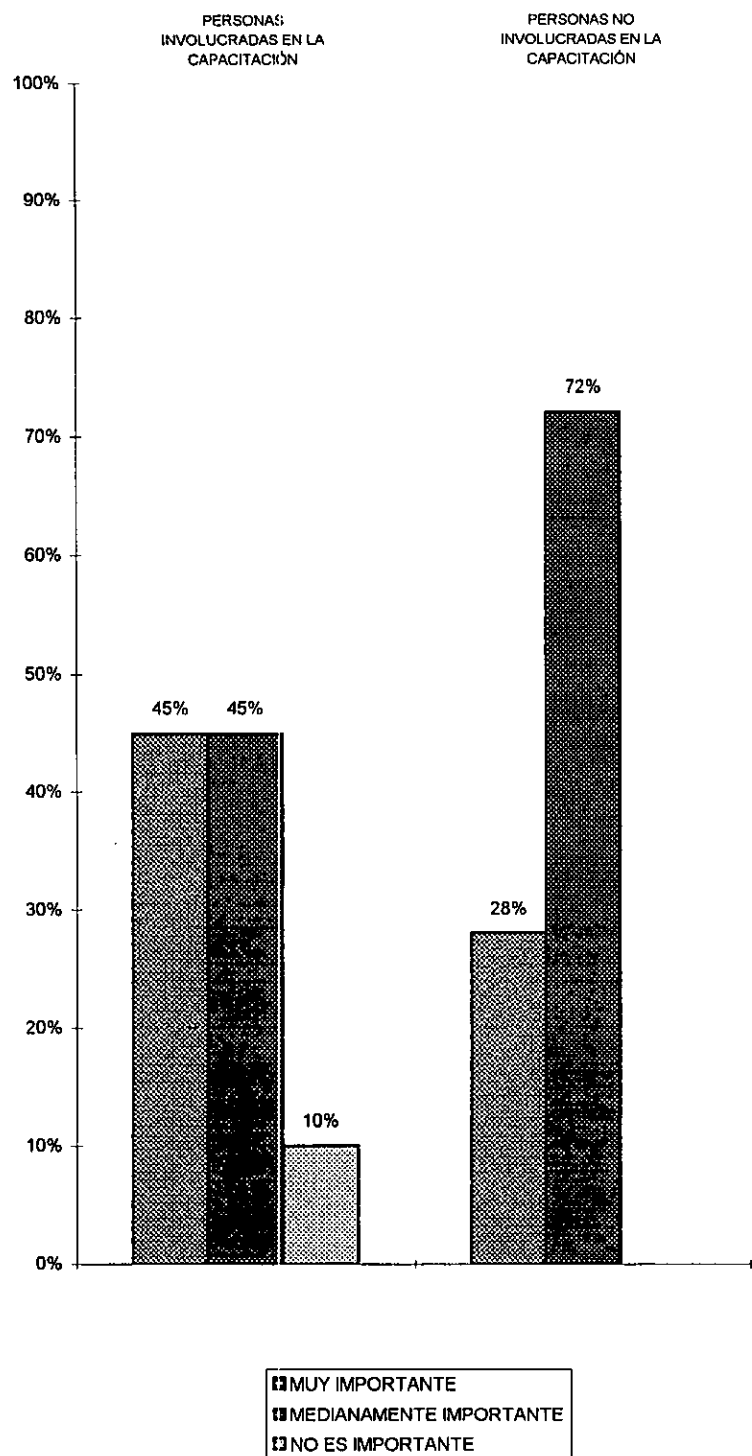
G) IMPORTANCIA DE "LA PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN DEL ADULTO" PARA UN CAPACITADOR



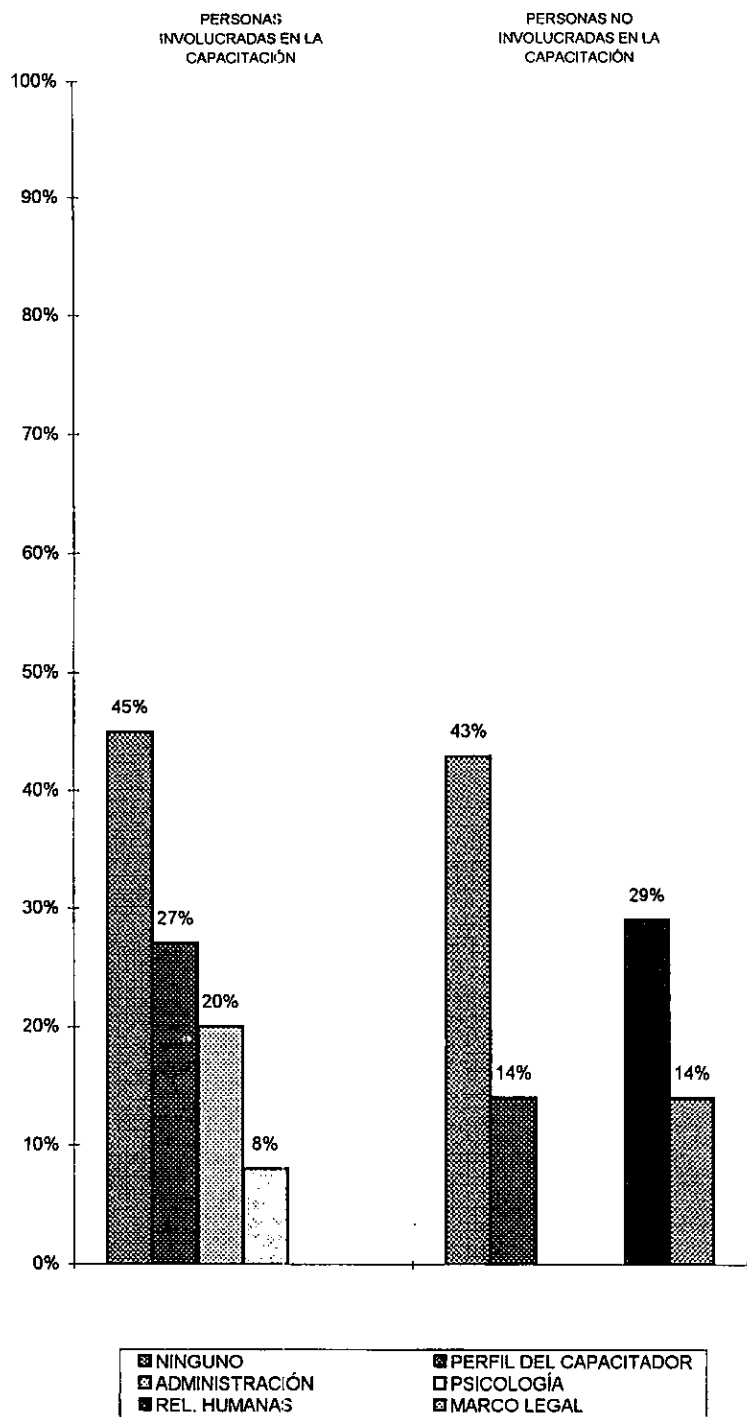
H) IMPORTANCIA QUE TIENE EL MANEJO DE "DINÁMICAS DE GRUPO Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS" PARA UN CAPACITADOR



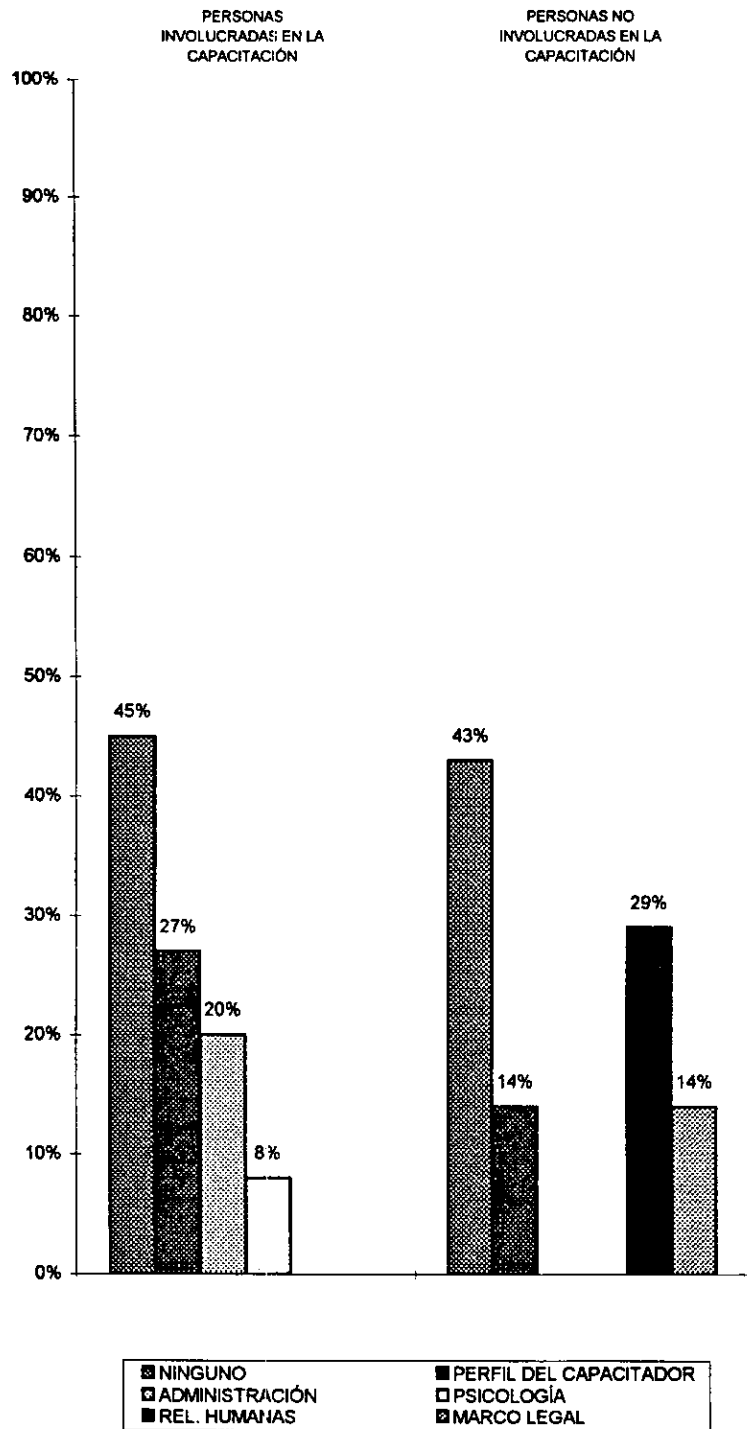
I) IMPORTANCIA DEL "MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN" PARA UN CAPACITADOR



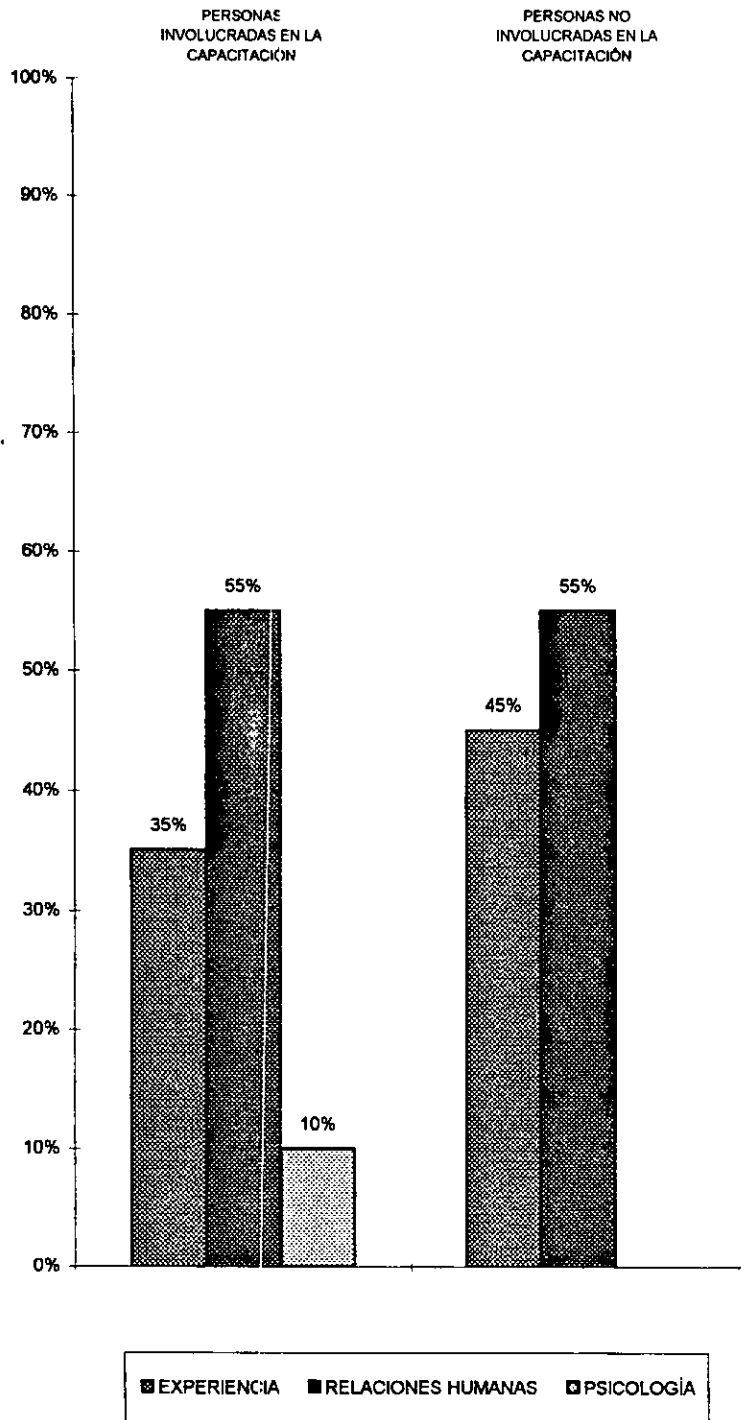
**OTROS TEMAS IMPORTANTES
PARA UN CAPACITADOR**



**OTROS TEMAS IMPORTANTES
PARA UN CAPACITADOR**



CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER UN BUEN CAPACITADOR



5.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Algunos de los aspectos que se encontraron en el análisis de resultados del cuestionario aplicado fueron; que el 61% de la muestra estuvo involucrada en el proceso de capacitación, el otro 39% es el que en la práctica no estuvo de dicha actividad como se explica en el inciso anterior. De los que se encuentran involucrados, la mayoría son hombres y de los que no lo están la mayor parte son mujeres.

Las profesiones encontradas en las personas dedicadas a la capacitación fueron: pedagogía con el porcentaje más alto, en segundo lugar estuvieron los profesores, también hubo ingenieros en electrónica, ingenieros químicos y profesores en educación física.

Las profesiones correspondientes para las personas no involucradas fueron: administración de empresas e ingeniería civil.

Para quienes están involucrados en la capacitación, se encontró que dentro de su trabajo desempeñan los siguientes puestos: empleados, el cual ocupó el mayor porcentaje, dirección, gerencia y subdirección. En el caso de las personas no involucradas también la mayoría fue ocupada por los empleados, así mismo hubo quienes ocupan los puestos de dirección, gerencia y personas desempleadas.

La pregunta número uno del cuestionario se refiere a la utilidad de la capacitación, la cual fue contestada de diversas formas, por ejemplo, mejor desempeño de las personas en su puesto, para el cambio de la organización, para que a través del cambio se logre la calidad, necesidad de actualización para que se desarrolle eficazmente el trabajo cotidiano, para el desarrollo del ser humano y así adaptarse a los cambios del medio ambiente, entre otras. Todas estas respuestas se unificaron en dos grupos principalmente: "Necesidad de cambio y mejoramiento personal y profesional", que para el total de la población tuvo más porcentaje el mejoramiento personal y profesional.

La pregunta dos se refiere a que si su puesto está relacionado con la capacitación, y como ya se mencionó al principio, la mayoría de la población está dentro de esta actividad en desarrollo y no en supervisión.

La pregunta tres toca el punto de la profesión más adecuada para el desarrollo de la capacitación. En la que se encontró que la mayor parte de la población en ambos grupos consideró que las profesiones humanistas son las más apropiadas para llevar a cabo esta labor.

La pregunta cuatro menciona si las personas se sienten aptas para el desarrollo de la actividad de capacitador, lo que se encontró en este punto fue que la mayoría de la población total se siente apta y da varias razones, entre las que se encuentran la experiencia y la especialización que han adquirido, hay quienes no se sienten aptos ya que les falta experiencia y hay también quienes se sienten medianamente aptos.

La siguiente pregunta es sobre los conocimientos que las personas tienen y de éstos, ¿Cuáles son útiles para la capacitación?. Aquí se encontró que algunos consideran importantes los conocimientos sobre Administración, Psicología, Didáctica, Manejo de Grupos, entre otros; pero lo importante fue que la mayoría de toda la población respondió que todos los conocimientos que poseen le son útiles para la capacitación.

El reactivo seis del cuestionario se enfoca a descubrir las carencias de conocimientos para poder realizar la tarea de capacitación. Dentro de las respuestas dadas se encuentra la experiencia, relaciones humanas, especialización, psicología, actualización. Para las personas involucradas la mayoría tiene necesidad de especialización y para los que no, el mayor porcentaje asegura que lo único que le hace falta es la experiencia en dicha tarea.

En el siguiente reactivo se dan diferentes temas, de los cuales las personas tienen que definir que tanto los considera importantes para el capacitador.

- ◆ El primer tema es: UBICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO, para el cual las respuestas fueron: para la mayoría de la población involucrada fue muy importante y para la mayor parte de la población no involucrada fue medianamente importante.
- ◆ El segundo tema es: DEFINICIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y SUS TIPOS, lo que se encontró fue que para la mayoría de la población en ambos grupos es muy importante.
- ◆ El tercer tema es: LA IMPORTANCIA DEL MEDIO AMBIENTE EN LA CAPACITACIÓN, lo cual fue respondido por la mayoría de la población como muy importante.

- ◆ El cuarto tema es: CARACTERÍSTICAS DEL CAPACITADOR, lo que tuvo como resultado que para la mayor parte de la población fue muy importante.
- ◆ El quinto tema es: BASES DIDÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, este tema fue respondido por la mayoría de la población como muy importante.
- ◆ El sexto tema es: EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, CARACTERÍSTICAS Y APLICACIÓN, teniendo como resultado que el mayor porcentaje de la población respondió que este tema es muy importante.
- ◆ El séptimo tema es: PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN DEL ADULTO, que fue respondido por la mayor parte de la población como muy importante.
- ◆ El octavo tema es: MANEJO DE DINÁMICAS DE GRUPOS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS, que para la mayoría de la población fue muy importante.
- ◆ El noveno tema es: MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN, que el mayor porcentaje de la población fue medianamente importante.

La pregunta ocho, cuestiona sobre algunos otros temas que se consideran importantes para que conozca un capacitador.

De entre los temas que fueron respondidos están: ninguno con el mayor porcentaje de la población total; el marco legal, las relaciones humanas, el perfil del capacitador, la administración, y la psicología, fueron temas mencionados por la mayoría.

La última pregunta del cuestionario se refiere a las características que se consideran que debe tener un buen capacitador, la cual tuvo como resultado, que para la mayoría de la población, la principal característica que debe tener un buen capacitador es la experiencia.

Cabe mencionar que lo más relevante que se encontró en estos resultados fue lo siguiente:

Las personas que se dedican a la capacitación, es decir, que son capacitadores, dicen tener necesidad de una especialización en ésta área, lo que lleva a suponer que están realizando su tarea de una forma espontánea, por lo cual tienen la necesidad de contar con bases específicas para los capacitadores.

Uno de los resultados encontrados fue que las profesiones humanistas son las más adecuadas para desempeñar la actividad de capacitación, esto significa que en dichas profesiones se conoce más a fondo al ser humano y esto es de suma importancia para poder llevar a cabo dicha actividad, ya que además de los conocimientos adquiridos en éstas profesiones, las personas que las estudian tienen características peculiares para hacer mejor este trabajo.

Otra de las cosas detectadas fue saber que la utilidad de la capacitación va más allá que la de adiestrar a las personas para realizar bien su trabajo. Esta utilidad llega hasta el desarrollo personal y profesional de los trabajadores; lo cual quiere decir que es un crecimiento integral; con lo cual se le da la importancia real que tiene la capacitación dentro de la empresa y dentro de la educación en general.

También se mencionó frecuentemente en el cuestionario que la principal característica que debe tener un buen capacitador es la experiencia, esto de alguna manera está relacionado con la especialización en ésta área, porque entre más se dediquen a trabajar en esta actividad, más especializados, aunque esto no quiere decir que sólo la experiencia sea lo que hace que un capacitador sea bueno, también cuentan mucho las bases teóricas con las que cuentan. Es por ello que el cuestionario aplicado tenía como fin detectar necesidades, conocimientos, características y opiniones personales de las personas que respondieron dicho cuestionario. Después de haber hecho el análisis de resultados se pudo ver que este instrumento cumplió con el fin propuesto, en general todas las preguntas fueron respondidas adecuadamente lo cual quiere decir que fue claro, sólo una de las preguntas no arrojó la información esperada debido a que fue repetitiva, y por lo tanto esa información ya había sido dada.

A partir del análisis de los resultados se realizó un curso dirigido a cubrir las necesidades de capacitación existentes en la actualidad, de tal forma se colabora prácticamente con la gente que está inmersa en dicha actividad. Esto con la finalidad de dar apoyo a los profesionistas que se dedican a la capacitación para que puedan desarrollar mejor su tarea, además de darles un programa más amplio y completo de lo que es la capacitación y todo lo que gira alrededor de ella.

CAPITULO 6

PROPUESTA PEDAGÓGICA

PROPUESTA PEDAGÓGICA

Para que exista un conocimiento completo se necesita de dos partes; las bases teóricas y la práctica, es por esto que la Propuesta Pedagógica de esta investigación se dividió en dos cursos; ya que el primero se refiere a la teoría de la capacitación y el segundo está enfocado a la práctica de ésta, pero sin dejar a un lado totalmente la teoría.

6.1 CURSO DE CAPACITACIÓN

“LA CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA”

- BASES GENERALES -

DIRIGIDO A: Profesionistas interesados en dedicarse a la capacitación.

DURACIÓN: 25 Hrs.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

PROGRAMA GENERAL

BIBLIOGRAFÍA

CONTENIDO PROGRAMÁTICO POR SESIÓN

Sesión I: Introducción y Capacitación

Sesión II: Educación de Adultos

Sesión III: Proceso de Enseñanza y Aprendizaje, primera parte

Sesión IV: Proceso de Enseñanza y Aprendizaje, segunda parte

Sesión V: Elaboración de Programas de Capacitación

INTRODUCCIÓN

El presente curso sobre capacitación en la empresa, está dirigido a profesionistas que están involucrados en la capacitación y que hayan tenido experiencias en el manejo de personal, dándoles bases generales en cuanto a su definición y aplicación, tomando en cuenta los elementos didácticos que se requieren para la elaboración y desarrollo de los programas, así como el conocimiento de los adultos a los que está dirigido y el proceso de aprendizaje al cual se someten.

Este curso será útil para el conocimiento, manejo del desarrollo y supervisión de la capacitación y está enlazado con un segundo curso para el desarrollo de habilidades sobre el manejo y supervisión de grupos; ambos tendrán constancia con valor curricular.

La dinámica de desarrollo a seguir durante el presente curso se llevará a cabo a través de la transmisión de conocimientos teóricos y su reafirmación a través del análisis y estudio de diferentes bibliografías; se utilizarán métodos y materiales didácticos diversos para conocer y ejemplificar su aplicación; finalmente se inducirá a la aplicación del conocimiento a través de prácticas dentro del grupo.

El presente curso tiene como objetivo general: Al término del curso los participantes serán capaces de diseñar y aplicar programas de capacitación así como valorar la importancia de los conocimientos técnicos que para ello requieren en didáctica, educación de adultos y proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

NOTA: El presente curso fue diseñado a partir de las necesidades detectadas en personas interesadas en aumentar sus conocimientos sobre esta área y que de alguna manera están involucradas con la capacitación.

PROGRAMA GENERAL

TEMA GENERAL: La Capacitación en la Empresa, “bases generales”.

DURACIÓN: 25 Hrs.

DIRIGIDO A: Profesionistas interesados en dedicarse a la capacitación.

OBJETIVO GENERAL: Al término del curso los participantes serán capaces de diseñar y aplicar programas de capacitación, así como valorar la importancia de los conocimientos técnicos que para ello se requieren en didáctica, educación de adultos y proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

CONTENIDO:

- 1.- Capacitación
- 2.- Educación de Adultos
- 3.- Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

MATERIAL DIDÁCTICO:

- ◆ Pizarrón
- ◆ Acetatos
- ◆ Rotafolio
- ◆ Ficha Técnica

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

- ◆ Diagnóstica escrita, participación continua (25%), evaluación final escrita (25%).
- ◆ Resúmenes de lecturas específicas (25%).
- ◆ Desarrollo de un curso de capacitación (25%).
- ◆ 85% de asistencia como mínimo.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- 1.-Arias Galicia, F. “Administración de Recursos Humanos”, Editorial Trillas, México 1976.
- 2.-Bert Jucht. “Desarrollo Personal para Ejecutivos”, Editorial Limusa, México 1990.
- 3.-Castañeda Yañez, Margarita. “Los Medios de Comunicación y la Tecnología Educativa”, Editorial Trillas, México 1980.
- 4.-Chávez Chávez, Esteban. “Manual de Planeación de Medios de Comunicación de Bajo Costo”, Editorial Ilce, México 1982.
- 5.-Craig L., Robert. “Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal”, Editorial Diana, México 1981.
- 6.-Grondlund, Norman. “Medición y Evaluación de la Enseñanza”; Editorial Pax Mex-México 1978.
- 7.-Isaís Reyes, J. “La Educación de Adultos”; Editorial Oasis, México 1983.
- 8.-Kemp, Nerroid, E. “Planificación y Producción de Materiales Audiovisuales”; Editorial Representaciones y Servicios de Ingeniería, S.A., México 1980.
- 9.-Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980.
- 10.- Nerici, I. “Hacia una Didáctica General Dinámica”, Editorial Kapelusz, México 1978.
- 11.- Nerici, I. “Metodología de la Enseñanza”, Editorial Kapelusz, 4ta. Edición, México 1985.

- 12.- Papalia, Wendkos. "Desarrollo Humano", Editorial McGraw Hill, México 1990,
- 13.- Reyes Ponce, Agustín. "Administración de Personal", Editorial Limusa, México 1962.
- 14.- Siliceo, Alfonso. "Capacitación y Desarrollo de Personal", Editorial Limusa, México 1982.
- 15.- Smith, Delahave. "El ABC de la Capacitación Práctica", Editorial McGraw Hill, México, 1991.
- 16.- Verner, Booth. "Educación de Adultos", Editorial Troquel, Argentina 1971.
- 17.- Wiman, Raymond. "Material Didáctico - Ideas Prácticas para su Desarrollo", Editorial Trillas, México 1985.

PROGRAMA POR SESIONES

SESIÓN I

TEMA DE LA SESIÓN: Introducción y Capacitación.

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: -Se dará a conocer el contenido del programa del día y se resaltarán la utilidad e importancia que tiene para los participantes el contenido.

OBJETIVOS: Evaluar los aspectos teóricos y pedagógicos de la capacitación empresarial.

Analizar los lineamientos del curso y promover el conocimiento y participación del grupo.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

CURSO DE CAPACITACIÓN

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 10:00	Evaluación Diagnóstica	Prueba Objetiva		Escrita
10:00 a 10:30	Dinámica de Presentación	Fiesta de Presentación		Participación
10:30 a 11:30	1. Capacitación	Exposición	Rotafolio	Participación
	1.1. Tipos de Capacitación	Preguntas y	Ficha Técnica	
	1.2. La Importancia Del Medio Ambiente	Respuestas		
	1.2.1. Marco Legal	Respuestas		
	1.3 Importancia del Instructor			
	1.3.1 Elaboración y Presentación de Programas			
11:30 a 12:00	Receso		Acetatos	
12:00 a 14:00	Práctica - Detección de necesidades de capacitación	Acuario	Ficha Técnica	Participación

Bibliografía

Arias Galicia, F. “Administración de Recursos Humanos”⁽¹⁾

Reyes Ponce, Agustín. “Administración de Personal”⁽¹³⁾

Siliceo, Alfonso. “Capacitación y Desarrollo de Personal”⁽¹⁴⁾

Smith, Delahave. “El ABC de la Capacitación Práctica”⁽¹⁵⁾

SESIÓN II

TEMA DE LA SESIÓN: Educación de Adultos

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: Se dará a conocer el programa del día. Se analizará lo involucrados que están los participantes con el tema.

OBJETIVO: Analizar los antecedentes en la educación de adultos para su aplicación en la capacitación.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

CURSO DE CAPACITACIÓN

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 9:15	Introducción	Lluvia de ideas	Pizarrón	Participación
9:15 a 10:00	Repaso de Capacitación	Preguntas y respuestas		Participación
10:30 a 11:30	2. Educación de Adultos	Exposición	Acetatos	
	2.1. Características del Adulto	Preguntas y respuestas		Participación
	2.1.1. Proceso de Pensamiento	Lectura Analítica		
	2.1.2. Grupos Cronológicos			
	2.1.3 Perfil General del Adulto			
	2.2. Pedagogía del Adulto			
11:30 a 12:00	Receso			
12:00 a 14:00	Práctica Perfil actual de los presentes Principales inquietudes Perfil del trabajador	Phillip 6'6'		Participación

Bibliografía

Verner, "Educación de Adultos"⁽¹⁶⁾

Isaís, "La Educación de Adultos"⁽⁷⁾

Papilia, "Desarrollo Humano"⁽¹²⁾

SESIÓN III

TEMA DE LA SESIÓN: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, primera parte.

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: Se dará a conocer el contenido del programa del día y su relación con el programa en general.

OBJETIVO: Valorar la importancia de los procesos de Enseñanza-Aprendizaje, sus teorías, tipos y elementos que lo conformen para poderlos aplicar en la capacitación empresarial.

PROPUESTA PEDAGÓGICA**CURSO DE CAPACITACIÓN**

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 9:15	Introducción	Discusión Dirigida	Pizarrón	Participación
9:15 a 10:00	Repaso de Educación de Adultos	Preguntas y respuestas		Participación
10:30 a 11:30	3. Proceso Enseñanza-Aprendizaje 3.1. Teorías de Aprendizaje 3.1.1. Tipos de Aprendizaje 3.1.2. Material Didáctico	Exposición Preguntas y respuestas Investigación Práctico-Teórico	Diapositivas	Participación
11:30 a 12:00	Receso			
12:00 a 14:00	Práctica - Diseño de Materiales Didácticos según aprendizajes	Binas y Cuartas	Materiales Diversos	Participación

Bibliografía

Chávez, “Manual de Planeación de Medios de Comunicación de Bajo Costo”⁽⁴⁾

Nerici, “Hacia una Didáctica General Dinámica”⁽¹⁰⁾

Nerici, “Metodología de la Enseñanza”⁽¹¹⁾

Wiman, “Material Didáctico - Ideas Prácticas para su Desarrollo”⁽¹⁷⁾

SESIÓN VI

TEMA DE LA SESIÓN: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, segunda parte.

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: Se dará a conocer el contenido del programa del día y se llevarán a la aplicación los elementos teóricos presentados.

OBJETIVO: Juzgar la aplicabilidad de los métodos didácticos y los procesos de evaluación en la capacitación.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

CURSO DE CAPACITACIÓN

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 9:15	Introducción	Exposición	Pizarrón	Participación
9:15 a 10:00	Repaso de Proceso de Enseñanza-Aprendizaje	Preguntas y respuestas		Participación
10:00 a 11:30	3. Proceso de Enseñanza-Aprendizaje-Continuación	Expositiva	Rotafolio	Participación
	3.1.3 Métodos Didácticos	Preguntas y respuestas		
	3.1.4 Evaluación	Análisis de Lecturas		
11:30 a 12:00	Receso			
12:00 a 14:00	Práctica Planteamiento de Programas de Capacitación	Corrillos	Pizarrón	Participación

Bibliografía

Ground, “Medición y Evaluación de la Enseñanza”⁽⁶⁾

Nerici, “Hacia una Didáctica General Dinámica”⁽¹⁰⁾

Nerici, “Metodología de la Enseñanza”⁽¹¹⁾

SESIÓN V

TEMA DE LA SESIÓN: Elaboración de Programas de Capacitación.

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: Presentar y analizar los programas de capacitación desarrollados en el grupo.

OBJETIVO: Valorar y aplicar los conocimientos obtenidos en el curso.

PROPUESTA PEDAGÓGICA**CURSO DE CAPACITACIÓN**

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 9:15	Introducción	Discusión Dirigida	Pizarrón	Participación
9:15 a 10:00	Repaso del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje	Preguntas y respuestas		Participación
10:00 a 11:30	Presentación de Trabajos	Exposición	Diversos	Participación en grupo e individual
11:30 a 12:00	Receso			
12:00 a 13:00	Análisis de Trabajos	Discusión Dirigida	Pizarrón	Participación
13:00 a 14:00	Evaluación Final	Prueba Objetiva		Escrita

Bibliografía: Toda la general del curso.

6.2 CURSO DE DESARROLLO DE HABILIDADES

“MANEJO DE Y SUPERVISIÓN DE GRUPOS”

DIRIGIDO A: Profesionistas interesados en dedicarse a la capacitación.

DURACIÓN: 25 Hrs.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

PROGRAMA GENERAL

BIBLIOGRAFÍA

PROGRAMA POR SESIONES

Sesión I: Introducción y Dinámica de grupos

Sesión II: Práctica de Técnicas Didácticas y Dinámicas Grupales (Comunicación).

Sesión III: Práctica de Técnicas Didácticas y Dinámicas Grupales (Creatividad).

Sesión IV: Práctica de Técnicas Didácticas y Dinámicas Grupales. Repaso - bases teóricas.

Sesión V: Práctica de Técnicas Didácticas y Dinámicas Grupales (Evaluación).

INTRODUCCIÓN

El presente curso de desarrollo de habilidades. “Manejo y Supervisión de Grupos” que tiene como antecedente el curso para formar capacitadores (La Capacitación y la Empresa - Bases Generales) es de carácter básicamente práctico y al igual que el anterior se otorgará constancia con valor curricular.

En el transcurso de las sesiones se tiene el objetivo de desarrollar las habilidades de relación interpersonal, detectando las diferentes formas de participación de los individuos de acuerdo a la dinámica de los grupos, supervisando la integración, participación y aprovechamiento de aprendizajes a través de las diferentes técnicas didácticas y dinámicas grupales, así mismo se busca el desarrollo de habilidades personales para el manejo de grupos de acuerdo a estos antecedentes.

Al igual que el curso anterior, surge de la detección de necesidades para capacitación de un grupo de individuos involucrados en la capacitación a quienes están dirigidos los cursos de manera específica, y de manera general a todos los que tengan similares características y necesidades, además de tener interés por participar en el presente curso.

Se esperaba como finalidad del curso que éste sea útil de manera personal a los participantes y de este modo poder ser aplicados los conocimientos para beneficio de las empresas en las que prestan sus servicios.

Es importante que los participantes tengan deseo de participar, apertura al conocimiento, a la participación y a la crítica positiva para integrarse al grupo y al curso: Todos los individuos tienen la capacidad de integrarse y manejar grupos, la necesidad presente es el deseo de hacerlo y apertura para integrarse, jugarlos diferentes papeles y ser capaz de aceptar críticas positivas para mejorar su habilidad de manejo de grupos. (Durante el curso se trabajará en equipos para facilitar el logro de los objetivos del curso).

NOTA: Este curso se complementaría con la adquisición de conocimientos sobre evaluación de comportamiento típico, donde se incluyen las diferentes formas de autoevaluación, observación y sociograma.

PROGRAMA GENERAL

TEMA GENERAL: “Manejo y Supervisión de Grupos”.

DURACIÓN: 25 Hrs.

DIRIGIDO A: Profesionistas interesados en dedicarse a la capacitación. Con conocimiento previos sobre ella y en la necesidad de manejo de grupos.

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar las habilidades de relación interpersonal detectando las diferentes formas de participación de los individuos de acuerdo a la dinámica de los grupos, supervisando la integración, participación y aprovechamiento de aprendizajes a través de las diferentes técnicas didácticas y dinámicas grupales, así mismo se buscará el desarrollo de habilidades personales para el manejo de grupos de acuerdo a estos antecedentes..

CONTENIDO:

1. Dinámica de grupos.
 - 1.1. Bases teóricas del manejo y supervisión de grupos.
 - 1.2. Principios básicos de la acción de grupos.
 - 1.3. Técnicas didácticas contra dinámicas grupales.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

CURSO DE DESARROLLO DE HABILIDADES

MATERIAL DIDÁCTICO:

- ◆ Pizarrón
- ◆ Acetatos
- ◆ Rotafolio
- ◆ Ficha Técnica

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

- ◆ Diagnóstica, participativa y escrita.
- ◆ Participación continua (60%).
- ◆ Evaluación final (40%).
- ◆ 90% de asistencia, mínimo.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.-Berger, Milton. "Como Trabajar con Pacientes", Editorial Concepto, México 1979.
- 2.-Catwright, Zander. "Dinámica de Grupos, Investigación y Teoría", Editorial Trillas, México 1974.
- 3.-Castañeda Yañez, Margarita. "Los Medios de Comunicación y la Tecnología Educativa", Editorial Trillas, México 1980.
- 4.-Flores de Gortary, Orozco. "Hacia una Comunicación Administrativa Integral", Editorial Trillas, México 1978.
- 5.-González Nuñez, Monroy de Velasco. "Dinámica de Grupos, Técnicas y Tácticas", Editorial Concepto, México 1978.
- 6.-Hodgetts, Altman. "Comportamiento en las Organizaciones"; Editorial Interamericana-México 1981.
- 7.-Nerici, I. "Metodología de la Enseñanza", Editorial Kapelusz, 4ta. Edición, México 1985.
- 8.-Rodríguez E., Mauro. "Relaciones Humanas", Serie Capacitación Integral - 2, Editorial El Manual Moderno, 1987.
- 9.-Rodríguez E., Mauro. "Integración de Equipos", Serie Capacitación Integral - 3, Editorial El Manual Moderno, 1988.

- 10.- Rodríguez E., Mauro. "Manejo de Conflictos", Serie Capacitación Integral - 5, Editorial El Manual Moderno, 1988.
- 11.- Rodríguez E., Mauro. "Liderazgo", Serie Capacitación Integral - 6, Editorial El Manual Moderno, 1988.
- 12.- Rodríguez E., Mauro. "Manejo de Problemas y Toma de Decisiones", Serie Capacitación Integral - 8, Editorial El Manual Moderno, 1988.
- 13.- Rodríguez E., Mauro. "Motivación al Trabajo", Serie Capacitación Integral - 9, Editorial El Manual Moderno, 1988.

PROGRAMA POR SESIONES

SESIÓN I

TEMA DE LA SESIÓN: Introducción y Dinámica de Grupos.

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: Se presentará el programa, se analizará la utilidad.

Se valorará el deseo de participación de cada miembro del grupo..

OBJETIVO: Describir los elementos que intervienen en la dinámica de los grupos como base para su aplicación y valoración.

Evaluar la necesidad de disposición para participar en grupos en control y supervisión.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

CURSO DE DESARROLLO DE HABILIDADES

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 10:00	Evaluación Diagnóstica	Prueba Objetiva		Escrita
10:00 a 10:15	Introducción	Expositiva	Pizarrón	Participación
10:15 a 10:45	Dinámica de Presentación e Integración	Cuatro aspectos de mi persona		
10:45 a 11:30	Dinámica para valorar participación	Phillip 6'6'		
11:30 a 12:00	Receso			
12:00 a 13:45	1 Dinámica de Grupos 1.1. Bases Teóricas del Manejo y Supervisión de Grupos 1.2. Principios Básicos de la Acción de Grupo 1.2.1 Un Modelo de Desarrollo de Grupo 1.2.2 Principios para Comprender la Conducta 1.3. Técnicas Didácticas Contra Dinámicas Grupales	Exposición, preguntas y respuestas	Acetatos Ficha Técnica	Participación
13:45 a 14:00	Organización para Participación			

Bibliografía: Toda la general del curso.

SESIÓN II

TEMA DE LA SESIÓN: Práctica de técnicas didácticas y dinámicas grupales (Comunicación).

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: Destacar lo agradable de participar activamente en las técnicas didácticas y dinámicas grupales apoyadas con la teoría sobre comunicación.

OBJETIVO: Analizar los elementos de la dinámica de grupos durante su aplicación y la importancia del proceso de comunicación.

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 9:10	Introducción	Exposición	Pizarrón	Participación
	Presentación y Aplicación de	Exposición y Demostración	Rotafolio	Participación Ficha de observación individual
9:10 a 9:35	Exposición	Equipo A	Acetatos	
9:35 a 10:00	Lluvia de Ideas	Equipo A		
10:00 a 10:45	Fiesta de Presentación	Equipo C		
10:45 a 11:30	Tres aspectos de mi vida	Equipo C		
11:30 a 12:00	Receso			
12:00 a 12:30	Simposio	Equipo A		
12:30 a 13:00	Binas y Cuartas	Equipo D		
13:00 a 13:30	Zig-Zag	Equipo D		
13:30 a 14:00	Análisis de Aplicación	Discusión	Hoja de Evaluación Pizarrón	Participación

Bibliografía

Catwright Zender, “Dinámica de Grupos, Investigación y Práctica”⁽²⁾

González Monroy, “Dinámica de Grupos, Técnicas y Tácticas”⁽⁵⁾

Nerici, “Metodología de la Enseñanza”, ⁽⁷⁾

Rodríguez, “Relaciones Humanas”, “Integración de Equipos”^(8,9)

SESIÓN III

TEMA DE LA SESIÓN: Práctica de técnicas didácticas y dinámicas grupales (Creatividad).

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: Destacar las habilidades de creatividad de los participantes en la aplicación de técnicas y dinámicas.

OBJETIVO: Relacionar los elementos teóricos de la dinámica de grupos con la creatividad.

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 9:10	Introducción	Exposición	Pizarrón	Participación
	Presentación y Aplicación de	Exposición y Demostración	Rotafolio Acetatos	Participación Ficha de observación individual
9:10 a 9:35	Panel	Equipo B		
9:35 a 10:00	Foro	Equipo B		
10:00 a 10:45	Dinámica de Relajación	Equipo D		
10:45 a 11:30	Cuatro aspectos de mi persona	Equipo D		
11:30 a 12:00	Receso			
12:00 a 12:45	Acuario	Equipo A		
12:45 a 13:30	Phillip 6'6'	Equipo A		
13:30 a 14:00	Análisis de Aplicación	Discusión	Hoja de Evaluación Pizarrón	Participación

Bibliografía

Catwright Zander, “Dinámica de Grupos, Investigación y Práctica”⁽²⁾

González Monroy “Dinámica de Grupos, Técnica y Táctica”⁽⁵⁾

Nerici, “Metodología de la Enseñanza”⁽⁷⁾

SESIÓN IV

TEMA DE LA SESIÓN: Práctica de técnicas didácticas y dinámicas grupales. Repaso de bases teóricas.

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: Destacar las posibilidades de manejo práctico de las bases teóricas del manejo y supervisión de grupos en capacitación.

OBJETIVO: Sintetizar los elementos principales teóricos y prácticos de las bases teóricas del manejo y supervisión de grupos..

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 9:10	Introducción	Exposición	Pizarrón	Participación
	Presentación y Aplicación de:	Exposición y Demostración	Rotafolio Acetatos	Participación
9:10 a 9:55	Mesa Redonda	Equipo C		Ficha de observación individual
9:55 a 10:40	Discusión Dirigida	Equipo C		
10:40 a 11:30	Canje de Bonos	Equipo A		
11:30 a 12:00	Receso			
12:00 a 12:45	Corrillos	Equipo B		
12:45 a 13:30	Clínica del Rumor	Equipo B		
13:30 a 14:00	Análisis de la Aplicación	Discusión	Hoja de Evaluación Pizarrón	Participación

Bibliografía: Toda la general del curso.

SESIÓN V

TEMA DE LA SESIÓN: Práctica de técnicas didácticas y dinámicas grupales (Evaluación).

DURACIÓN: 5 Hrs.

HORARIO: 9 a 14 Hrs.

MOTIVACIÓN: Se analizará la integración del grupo y los papeles que desempeñan durante el curso..

OBJETIVO: Valorar la aplicación de los conceptos teóricos sobre dinámica de grupos para ser practicados en la capacitación..

HORA	CONTENIDO	MÉTODO TÉCNICA DIDÁCTICA	MATERIAL DIDÁCTICO	EVALUACIÓN
9:00 a 9:10	Introducción	Exposición	Pizarrón	Participación
	Presentación y Aplicación de:	Exposición y Demostración	Rotafolio Acetatos	Participación
9:10 a 9:35	Debate	Equipo D		Ficha de observación individual
9:35 a 10:00	Seminario	Equipo D		
10:00 a 10:45	Rompecabezas	Equipo B		
10:45 a 11:30	Receso			
12:00 a 12:30	Análisis de Aplicación	Discusión	Hoja de Evaluación	Participación
12:30 a 14:00	Evaluación Final	Prueba Objetiva	Pizarrón	Escrita

Bibliografía: Toda la general del curso.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

En la presente investigación que lleva como título "PERSPECTIVAS DE LA CAPACITACIÓN EN LA ACTUALIDAD", se analizó a la capacitación como un proceso en el que están incluidos diferentes puntos como: la Educación de Adultos, el proceso de Enseñanza-Aprendizaje y la Dinámica Grupal, así mismo se llevo a cabo una investigación de campo con la aplicación de un cuestionario analizándose los resultados obtenidos. A continuación se presentan las conclusiones más relevantes a las que llegué después de haber realizado la investigación.

Una vez hecho el análisis de la capacitación, consideré muy importante destacar de manera global este proceso, es por eso que tomé en cuenta: el lugar que ocupa dentro de la organización administrativa, los diferentes tipos de capacitación, el aspecto legal, la importancia y las características del instructor, así como la elaboración y presentación de programas de capacitación.

Lo que pude observar fue que la capacitación se lleva a cabo sin tomar en cuenta muchos de los aspectos antes mencionados, por lo que a mi juicio provoca una deficiencia en el proceso.

Por otro lado la capacitación es algo más que el medio educativo de una empresa, ya que es un factor determinante para el mejor y más adecuado funcionamiento de cualquier organización, pues a través de la capacitación "se forma" y no solo se informa al personal que labora dentro de una institución, y como es sabido, el elemento humano es el motor de cualquier organismo, desde otro punto de vista, este proceso es complejo pero vital y, además de obligatorio como se establece en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Ante este panorama en el que se denota a la capacitación como un proceso medular en toda organización se debe llevar a cabo cumpliendo y satisfaciendo las necesidades de cada individuo y de cada organismo, es por eso que tomé a la capacitación de manera integral sin dejar a un lado ningún aspecto

Tomando en cuenta que la capacitación está dirigida a quienes trabajan se entiende que son personas adultas, por eso es importante destacar el estudio de ellas que por lo general no se toma en cuenta, teniendo presente las características propias del adulto, así como la capacidad que tienen para aprender y la motivación en ellas, así se llega a ver que cada etapa de la vida del hombre tiene características tan propias y personales que se deben conocer para poder lograr satisfacer las necesidades de conocimientos, que hay en ellos y además hacerlo de una manera completa, es decir, abarcando al adulto como un todo en que además de trabajo hay: sentimientos, inteligencia, intereses, aptitudes, habilidades, características físicas, etc. Con esto llegué a la conclusión de que la capacitación debe ser dirigida de manera específica y adecuada a las personas adultas.

Ya que ésta investigación fue hecha para cubrir las necesidades de la gente involucrada en la capacitación, se aplicó un cuestionario en el que se detectaron necesidades de conocimientos en los capacitadores, las profesiones que tienen las personas dedicadas a la capacitación y el lugar de trabajo, sexo, opiniones personales acerca de la utilidad de sus conocimientos para desempeñar la tarea de capacitador, el perfil de un buen capacitador, y la aptitud que ellos consideran para realizar dicha tarea.

A través del cuestionario antes mencionado se obtuvo la siguiente información:

- ◆ El mayor porcentaje de la muestra consideró que la utilidad de la capacitación radica en el mejoramiento personal y profesional.
- ◆ La mayoría estuvo de acuerdo en que las profesiones más adecuadas para desempeñar la tarea de capacitador, son las humanistas, así como para casi todos les son útiles cada uno de los conocimientos que posean para llevar a cabo la capacitación, por otro lado, es importante mencionar que uno de los datos más sobresalientes fue que un número considerable de personas considera a la falta de experiencia y especialización como una limitante para desempeñar adecuadamente dicha tarea.
- ◆ Frecuentemente se mencionó que las personas se sienten aptas para el desarrollo de la actividad de capacitación por la práctica obtenida a través del ejercicio de su profesión.

Además, los temas que tuvieron más importancia para los cuestionarios fueron: la definición de la capacitación y sus tipos, la importancia del medio ambiente en la capacitación, las características del capacitador, bases didácticas para la elaboración y presentación de programas de capacitación, el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, psicología y educación de adultos y el manejo de dinámicas de grupos y técnicas didácticas.

Por todo lo que mencioné antes, elabore dos cursos en los cuales tomé en cuenta las necesidades detectadas y es por esto que en el primer curso que es básicamente técnico se abordan temas como: Capacitación, Educación de Adultos, Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, y Elaboración de Programas de Capacitación, con los cuales quedan cubiertas algunas definiciones en cuanto a la especialización, a la forma de transmitir los conocimientos y el conocimiento del adulto. Incluí en el segundo curso los siguientes temas: Práctica de Técnicas Didácticas y Dinámicas Grupales, con lo que queda cubierta la necesidad de conocer el manejo de un grupo aparte de saber aplicar las técnicas y dinámicas grupales, puesto que esto es básico para los capacitadores, ya que dentro de otras cosas, el buen manejo de un grupo es fundamental para que la capacitación tenga éxito.

La importancia que tiene esta investigación para la Pedagogía es clara, puesto que el tema investigado, La Capacitación, es básico para que toda persona que esté integrada a una institución sea formada como el todo que representa, es decir, que al estarse capacitando se está involucrando directamente en la educación, pues como ya mencioné antes, la capacitación está estrechamente relacionada con el desarrollo integral de las personas, es por esto que a partir de esta tarea se puede lograr que el factor humano todas las empresas sea de lo más eficiente en el trabajo que desempeña, y esto a su vez le traiga satisfacciones personales, lo que hace que la gente se sienta más motivada a trabajar, no solo por la remuneración económica, sino por convicción de que lo que hace es fundamental para el desarrollo del lugar donde trabaja y del país mismo.

De este modo, si se realiza la capacitación, teniendo presente la influencia tan grande que ésta tiene en las personas, es más fácil que dicha actividad sea tomada más en serio y con más profundidad, lo que llevaría a lograr que las personas estén en constante crecimiento.

En concreto, la capacitación es de gran importancia para la Pedagogía porque ella se ocupa de la educación integral del hombre y si se lleva a cabo una forma adecuada de capacitación se está cumpliendo con lo que la Pedagogía persigue “El desarrollo integral del ser humano mediante la educación”, y si a esto le agregamos que entre más capacitadas estén las personas, mejores trabajadores y mejores seres humanos va a haber en nuestro país y que esto nos va a llevar a tener más altas perspectivas de crecimiento, el cual podría hacer que México sea cada vez mejor en todos los ámbitos.

Es decir, que la capacitación es tan importante para México que se debe realizar de la mejor manera posible cubriendo todas las necesidades que hay actualmente en ésta área a nivel personal, empresarial, nacional e internacional.

Con todo lo que mencioné antes, es contundente que el papel del Pedagogo es de mucha responsabilidad y de gran importancia en la capacitación.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

1. Arias Galicia, F. "Administración de Recursos Humanos", Editorial Trillas, México 1976.
2. Beal M., George; Bohlen M., Joe; Raudabaugh, Neil J. "Conducción y Acción Dinámica de Grupo", Editorial Kapelusz, Buenos Aires 1964.
3. Berger, Milton. "Como Trabajar con Pacientes", Editorial Concepto, México 1979.
4. Bert Jucht. "Desarrollo Personal para Ejecutivos", Editorial Limusa, México 1990.
5. Bony, Johnson. "La Dinámica de Grupos en la Educación", Editorial Aguilar, España 1970.
6. Castañeda Yañes, Margarita. "Los Medios de Comunicación y la Tecnología Educativa", Editorial Trillas, México 1980.
7. Catwright, Zander. "Dinámica de Grupos, Investigación y Teoría", Editorial Trillas, México 1974.
8. Chávez Chávez, Esteban. "Manual de Planeación de Medios de Comunicación de Bajo Costo", Editorial Ilce, México 1982.
9. Craig L., Robert. "Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal", Editorial Diana, México 1981.
10. Craig L., Robert. "Psicología de Aprendizaje en el Aula", Editorial Paidos, Argentina 1964.
11. Enciclopedia Técnica del Aprendizaje, Tomo Y.
12. Ferrini, María Rita. "Bases de Didáctica", Editorial Progreso, México 1981.

13. Flores de Gortary, Orozco. "Hacia una Comunicación Administrativa Integral", Editorial Trillas, México 1978.
14. González Garza, Ana María. "El Niño y la Educación", Editorial Trillas, México, 1988.
15. González Nuñez, Monrroy de Velasco. "Dinámica de Grupos, Técnicas y Tácticas", Editorial Concepto, México 1978.
16. Gronlund, Norman. "Medición y Evaluación de la Enseñanza"; Editorial Pax Mex, México 1978.
17. Hodgetts, Altman. "Comportamiento en las Organizaciones"; Editorial Interamericana, México 1981.
18. Isaís Reyes, J. "La Educación de Adultos"; Editorial Oasis, México 1983.
19. Ishikawa, Kaoru. "Qué es el Control de Calidad", Editorial Norma, Colombia 1986.
20. Kemp, Norrold, E. "Planificación y Producción de Materiales Audiovisuales"; Editorial Representaciones y Servicios de Ingeniería, S.A., México 1973.
21. Koontz, Harold. "Administración", Editorial McGraw Hill, México 1985.
22. Larroyo F. "La Ciencia de la Educación", Editorial Porrúa, México 1985.
23. León, Antoine. "Psicopedagogía de los Adultos", Editorial Siglo XXI, México 1972.
24. Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1990.
25. Luft, "Introducción a la Dinámica de Grupos", Editorial Herder, España 1982.
26. Nerici, I. "Hacia una Didáctica General Dinámica", Editorial Kapelusz, México 1978.

27. Nerici, I. "Metodología de la Enseñanza", Editorial Kapelusz, 4ta. Edición, México 1985.
28. Papalia, Wendkos. "Desarrollo Humano", Editorial McGraw Hill, México 1990,
29. Peters J., Thomas; Wateman H., Robert. "En Busca de la Excelencia", Editorial Lasser Press, México 1984.
30. Piaget, Jean. "Estudios de Psicología Genética", Editorial Emece, Argentina 1973.
31. Piaget, Jean. "Seis Estudios de Psicología", Editorial Sex Barral, México, 1980.
32. Reyes Ponce, Agustín. "Administración de Empresas", Editorial Limusa, México 1980. Tomos I y II.
33. Reyes Ponce, Agustín. "Administración de Personal", Editorial Limusa, México 1982.
34. Rodríguez E., Mauro. "Integración de Equipos", Serie Capacitación Integral - 3, Editorial El Manual Moderno, 1988.
35. Rodríguez E., Mauro. "Liderazgo", Serie Capacitación Integral - 6, Editorial El Manual Moderno, 1988.
36. Rodríguez E., Mauro. "Manejo de Conflictos", Serie Capacitación Integral - 5, Editorial El Manual Moderno, 1988.
37. Rodríguez E., Mauro. "Manejo de Problemas y Toma de Decisiones", Serie Capacitación Integral - 8, Editorial El Manual Moderno, 1988.
38. Rodríguez E., Mauro. "Motivación al Trabajo", Serie Capacitación Integral - 9, Editorial El Manual Moderno, 1988.
39. Rodríguez E., Mauro. "Relaciones Humanas", Serie Capacitación Integral - 2, Editorial El Manual Moderno, 1987.

40. Siliceo, Alfonso. "Capacitación y Desarrollo de Personal", Editorial Limusa, México 1982.
41. Smith, Delahave. "El ABC de la Capacitación Práctica", Editorial McGraw Hill, México, 1991.
42. Verner, Booth. "Educación de Adultos", Editorial Troquel, Argentina 1971.
43. Wiman, Raymond. "Material Didáctico - Ideas Prácticas para su Desarrollo", Editorial Trillas, México 1985.

ANEXO 1

ANEXO 1

CUESTIONARIO

NOMBRE: _____ FECHA: _____

PROFESIÓN: _____ EDAD: _____

EMPRESA EN QUE LABORA: _____

PUESTO QUE DESEMPEÑA: _____

1.- ¿Qué utilidad considera Ud. que tiene la capacitación?

2.- ¿Su puesto esta relacionado con la capacitación?

SI NO

En desarrollo SI NO

En supervisión SI NO

3.- ¿Qué profesión considera Ud. la apropiada para el desarrollo de la capacitación?

4.- ¿Se siente Ud. apto para el desarrollo de la actividad de capacitador?

¿Por qué? _____

5.- De los conocimientos que Ud. posee, ¿Cuáles le son útiles para esta actividad

6.- ¿Qué conocimientos le hacen falta para desarrollar esta actividad?

7.- De los siguientes temas defina que tanto los considera necesarios para el capacitador, poniendo un "2" si es muy importante, "1" si es medianamente importante y "0" si no es importante.

- a) Ubicación de la capacitación en el proceso administrativo ()
- b) Definición de la capacitación y sus tipos ()
- c) La importancia del medio ambiente en la capacitación ()
- d) Características del capacitador ()
- e) Bases didácticas para la elaboración y presentación de programas de capacitación ()
- f) El proceso de Enseñanza-Aprendizaje, características y aplicación ()
- g) Psicología y educación del adulto ()
- h) Manejo de dinámicas de grupo y de técnicas didácticas ()
- i) Marco legal de la capacitación ()

8.- ¿Qué otros temas considera importantes que conozca un capacitador. (Favor de anotarlos como se indica en la pregunta anterior).

 ()

 ()

 ()

 ()

 ()

9.- ¿Qué características considera que debe tener un buen capacitador?
