

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Filosofía y Letras

Colegio de Pedagogía.

77
29

Un sistema de enseñanza - aprendizaje para la formación de
cuadros en el área de asistencia técnica.

TESINA.

Para obtener el título de:

Lic. en Pedagogía.

Presenta:

Engracia Yañes Saldaña.



México, D.F. a 15 de Febrero de 1996.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

**Agradezco el apoyo que me brindo la Lic. Ana María
Pilar Martínez Hernández en la elaboración de esta
tesina.**

Indice.

Introducción.	1
---------------	---

Capitulo I. *Conceptos.*

1.1 El hombre, fin de la educación.	4
1.2 Pedagogía.	5
1.3 La educación.	5
1.4 Las modalidades de la educación.	7
1.5 Andragogía.	9
1.6 Sistema.	9
1.7 Capacitación.	10
1.8 Entrenamiento.	10
1.9 Adiestramiento.	11
1.10 Desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas del hombre por medio de la capacitación adiestramiento.	11

Capitulo II. *Sistema de capacitación pedagógica de Secretaría de Agricultura y Ganadería y Desarrollo Rural.*

2.1 Capacitación a técnicos de oficinas centrales por parte de CAPYDE.	15
2.2 Asistencia técnica.	15
2.3 Extensionismo.	15

Capitulo III. *Metodología y organización de la capacitación.*

3.1 Desarrollo del proceso de capacitación.	19
---	----

3.2 Diagnóstico de necesidades de capacitación.	20
3.3 Planeación de la capacitación.	23
3.4 Operación de la capacitación.	26
3.5 Coordinación de la ejecución del curso.	27
3.6 Evaluación de la planeación de la capacitación.	27
3.7 Seguimiento de la capacitación.	28
3.8 Organización de la capacitación y la conversión de insumos en productos.	30

Capítulo IV. *Didáctica general y aplicada.*

4.1 Didáctica.	37
4.2 Sistema de enseñanza - aprendizaje.	40
4.3 Características del instructor técnico.	44
4.4 Material didáctico.	45
4.5 Las técnicas y dinámicas en la formación de instructores técnicos.	47
4.6 Evaluación.	49
Conclusiones.	50
Anexo 1. <i>Formato guía de la carta descriptiva.</i>	55
Anexo 2. <i>Ejemplos de técnicas de dinámicas de grupo o juegos estructurados.</i>	57
Bibliografía.	72

INTRODUCCIÓN

La presente tesina es una propuesta para plantear un sistema de enseñanza - aprendizaje para la formación de cuadros en el área de asistencia y técnica. La elaboración de este trabajo surgió de la experiencia directa a través de las visitas de supervisión y capacitación a los Distritos de Desarrollo Rural y Centros de Desarrollo Rural Coordinados por la Secretaría de Agricultura y Ganadería y Desarrollo Rural, a través de la Subdirección de Asistencia Técnica y del Departamento de Asistencia Técnica Intensiva. Las actividades de supervisión y capacitación se desarrollan con participación de Oficinas Centrales, conjuntamente con técnicos y extensionistas de los Distritos de Desarrollo Rural y con los productores de las distintas parcelas: producción agrícola, de bovinos, etc.

A través de la experiencia anterior llegué a la conclusión de que el personal técnico, los extensionistas y productores, requieren de una formación pedagógica la cual parte de conocimientos y elementos de lo que es la educación no formal permanente como apoyo a las actividades de extensionismo, asistencia técnica y capacitación.

Se trata así, de que el técnico y el productor obtengan una formación general acerca de lo que es la educación, la pedagogía, las diferentes variantes del proceso de enseñanza - aprendizaje no formal como son la capacitación, el entrenamiento y el adiestramiento. Y cómo éstos permiten el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas del hombre.

El énfasis se centra en enmarcar pedagógicamente la tarea de asistencia técnica y extensionismo en este trabajo, para que técnicos, extensionistas y productores en cuanto a su formación establezcan una relación con los conceptos educativos y pedagógicos, y así poder generar una mayor participación de los integrantes en el proceso de enseñanza - aprendizaje y por ende una mejor formación y, a la vez un cambio de actitud hacia la toma de decisiones para la solución de distintas problemáticas en el Sector Agropecuario.

El sistema de capacitación pedagógico que se propone en esta tesina para la formación de instructores, parte de que los técnicos de Oficinas Centrales de la Secretaría de Agricultura y Ganadería y Desarrollo

Rural serán capacitados por instructores de CAPYDE (Capacitación y Desarrollo de Personal de la misma Secretaria). Posteriormente se seguirá un proceso de capacitación hasta llegar a los productores, el cual se planteará en el Capítulo II.

En cuanto al modelo en sí, este trabajo contempla lo que todo instructor debe manejar en materia pedagógica. Primeramente se plantearán conceptos generales acerca de la pedagogía y las variantes de la educación formal para después abordar la metodología y organización de la capacitación, las características del instructor técnico, conocimientos didácticos, cuál es el proceso de un sistema de enseñanza - aprendizaje, que es el material didáctico y cómo se seleccionan técnicas y dinámicas de grupo de las cuales puede auxiliarse el instructor.

Esta propuesta es una alternativa para colaborar en el enriquecimiento y la actualización de conocimientos acerca de nuevas estrategias de educación, para los instructores técnicos de la SAYGDR, de modo que aborden la capacitación y la asistencia con coherencia en la perspectiva metodológica y con un criterio educativo integral.

CAPITULO I

Conceptos.

1.1 El Hombre, fin de la educación.

Al concebir al hombre como fin de la educación, es porque en él mismo está la capacidad de desarrollarse y crear, siempre y cuando haya alcanzado un proceso cognoscitivo a través de la preparación, la comunicación y la experiencia de los avances y desaciertos obtenidos, con el objeto de analizar donde está la falla y después llegar a un nuevo procedimiento de aplicación por medio de la teoría y la práctica.

Si el hombre es el fin de la educación, es porque en él esta la consecución del perfeccionamiento integral de su personalidad; ya que el hombre busca un cambio constante en su formación, con el objeto de tener un dominio de sí mismo con bases, fundamentos y principios de lo que está alcanzando y de lo que está haciendo. El hombre debe tener una clara conciencia con fin de mejorar todas sus capacidades regidas por la inteligencia y la voluntad, y él mismo proyectará la acción misma en sus decisiones; ya que la educación es un proceso permanente, no estático, continuo, desde el principio hasta el fin de la vida de cada individuo.

Sin embargo, cuando el hombre o mujer persiguen un objetivo a nivel de formación profesional o a través de una capacitación, lo hacen para ingresar a un empleo o progresar en él ; y esta formación incluye el logro de competencias cognoscitivas, psicomotrices, etc., en el campo del trabajo técnico o profesional.

A través de lo anterior, el participante adquiere la aceptación del medio en el que se desenvuelve, así como un cambio de actitud en el trabajo, esto se manifiesta cuando el individuo emplea el potencial adquirido en la teoría y en la práctica y a través de la habilidad para comunicarse e intercambiar experiencias con las partes que lo rodean. Para haber alcanzado este conocimiento, el hombre se ha formado por medio de una educación continua y permanente tanto formal como no formal.

Para relacionar lo anterior, en el siguiente subtema se plantean conceptos pedagógicos básicos acerca del fenómeno educativo que permitirá comprender el sistema de enseñanza - aprendizaje propuesto.

1.2 Pedagogía.

De acuerdo a las referencias etimológicas, el concepto deriva del griego *paidagogia*, de *paidos* - niño y *goge* - conducción. En su origen, *paidogogos* era en la Grecia Clásica, el esclavo que se ocupaba de conducir a los niños hacia el maestro encargado de su enseñanza.

En la actualidad hay ramas de la Pedagogía que se dedican a enseñar a los niños, como es la Puericultura, pero el concepto no se reduce a éste campo.

"E. Durkheim, considera a la Pedagogía como una teoría - práctica de la educación. Determina que el papel de la Pedagogía no es el de sustituir a la práctica educativa, sino el de guiarla y esclarecerla."¹

"La pedagogía en la actualidad se concibe como la Ciencia de la Educación, como la disciplina que da a conocer las leyes que rigen el desenvolvimiento del proceso psico - físico del sistema de enseñanza - aprendizaje en las respectivas ramas de la educación."² También nos da la pauta para planear basadas en el método científico. Es precisamente el conocimiento de las particularidades de las diversas etapas evolutivas, lo que permite la actuación de planificadores, profesores, etc., basados en un método científicamente elaborado, para orientar el desarrollo del fenómeno educativo.

Con el fin de esclarecer la definición anterior, la pedagogía se entiende como "el agrupamiento de formas y sistemas respecto al fenómeno educativo."³ Y siendo este el objeto propio de la pedagogía, se constituye en ciencia en cuanto que centra su conocimiento en un objeto determinado, lo describe, lo explica, lo fundamenta y sistematiza.

1.3 La educación.

Para enunciar a la capacitación, hablaremos de una serie de conceptos como es el de la educación.

¹ Publicaciones Santillana. Diccionario de las ciencias de la educación. Pág. 1098.

² Armo. Pedagogía para el adiestramiento. Pág. 50.

³ Gramsci, Antonio. La alternativa pedagógica. Pág 140.

El término educación, proviene del latín. Dentro del análisis etimológico, se pone de manifiesto que la *e* proviene, fonéticamente y morfológicamente, de *educare* (conducir, guiar, orientar); pero semánticamente recoge, desde el inicio también la versión de *educere* (hacer salir, extraer) lo que ha permitido desde la más antigua tradición, la coexistencia de dos sentidos conceptuales básicos:

a) Un modelo directivo o de intervención, ajustado a la versión semántica de *educare*.

b) Un modelo de extracción, o de desarrollo, referido a la versión de *educere*.

“Actualmente la educación puede conceptualizarse en un tercer sentido ecléctico que admite y asume ambas instancias resolviendo que es dirección (intervención) y desarrollo (perfeccionamiento).”⁴

La educación actúa en los campos del pensamiento, del sentimiento y de la expresión. Modifica y hace madurar las tendencias innatas dentro de un marco acorde con el sistema social y los ideales humanos; promueve cambios conductuales y cognoscitivos en el individuo que le ayudan a comprender problemas, interrogantes, hechos y acontecimientos de su tiempo, para adaptarse al medio o para modificarlo en beneficio propio y del grupo social en el cual está inserto.⁵

La educación es en sí, la práctica continua y permanente de enseñar al hombre a adquirir nuevos conocimientos.

La educación es un proceso de construcción personal y social. Es, por lo tanto, una realidad histórica, no natural, producida por el hombre y, vinculada a su contexto sociocultural. Así se explica la enorme riqueza semántica del concepto y la dificultad de sintetizarla.

⁴ Publicaciones Santillana. Op. cit. Pág 475.

⁵ Arias Galicia, Fernando. Administración de recursos humanos. Pág 319.

La educación es igualmente el proceso progresivamente intencional enfocado al ser humano en desarrollo, tendiente a la consecución del perfeccionamiento integral de su personalidad.

La educación es el proceso más amplio que comprende al de enseñanza y el aprendizaje, y que está orientada a la formación integral del individuo mediante su desarrollo intelectual, emocional, físico y social; lo que tiende a prepararlo para la comprensión de lo que lo rodea, para la integración y transformación de los aspectos de la vida en sociedad.

“La educación, según Fernando Arias Galicia, es un término genérico que implica el aprendizaje intelectual de principios humanísticos, técnicos y científicos tomados del entorno social, es decir, es hacer propios los bienes culturales.”⁶

Así la educación, no es el mero adquirir conocimientos, sino la comprensión, con sensibilidad, de todo lo que nos rodea; ya que todo conocimiento o todo asunto está relacionado con otros.

1.4 Las modalidades de la educación.

Con la intención de estudiar el fenómeno educativo se ha clasificado a la educación en informal, formal y no formal.

Coombs y Ahmed, identifican a la educación con el aprendizaje, y la definen los términos del primer párrafo de esta manera:

La educación informal, “es el proceso que dura toda la vida, por el cual, cada persona adquiere y acumula conocimientos, capacidades, actitudes y comprensión a través de las experiencias diarias y del contacto con su medio”.⁷

La educación formal la definen como, “el sistema educativo institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado que abarca desde la escuela primaria hasta la universidad.”⁸

⁶ Navarrete Madero, Ma. Cristina. Técnicas de enseñanza - aprendizaje y su aplicación en la función de la capacitación, Pág 81.

⁷ La Belle, Tomás J. Educación no formal y cambio social en América Latina, Pág 44.

⁸ Ibidem. Pág 45.

Por último la educación no formal, para Cole Brembeck, "es aquella que se refiere a las actividades de aprendizaje que se realiza fuera del sistema educativo formalmente organizado."⁹ Por ejemplo: los recursos de capacitación, mesas redondas, talleres, etc.

Por lo tanto, la educación no formal, también es:

Toda actividad organizada y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir ciertos tipos de aprendizaje a ciertos grupos de población, ya sean adultos o niños. La diferencia principal de la modalidad anterior, es el liberado énfasis que se utiliza en la instrucción y en el programa, y que se da en la educación no formal, el cual no esta presente en la informal.¹⁰

A continuación, se dan otras definiciones con el fin de tener un bagaje más amplio en relación a la modalidad de educación no formal que es la que nos interesa remarcar.

Paulston, dice que la educación no formal consiste en las actividades educativas y de capacitación, estructuradas y sistemáticas, de corta duración relativa, que buscan cambios de conducta concretos en poblaciones bastante diferenciadas.

En relación a las opiniones anteriores, en la práctica, la educación formal, no formal, e informal, serían más bien modos predominantes (o énfasis) que entidades separadas. Aquí debemos tener en cuenta la educación informal que se realiza por la simple participación en los programas de cambio social. De modo que el objetivo es incorporar el mayor número de modos de educación posibles dentro del proceso del cambio.

⁹ Ibidem. Pág 45.

¹⁰ Ibidem. Pág. 44.

Al seguir un proceso de educación no formal, los participantes actúan aprendiendo unos de otros, así como por ensayo y error asociado a la simple participación. Es por esto que se debe considerar a la educación como un componente de los programas de cambio, reconociendo los modos predominantes y secundarios para alcanzar los objetivos propuestos.

Los conceptos de los que concebimos como capacitación, entrenamiento y adiestramiento forman parte de la educación en sus modalidades no formal e informal.

1.5 Andragogía.

"La andragogía, es una de las ramas de la Pedagogía que se encarga de sistematizar el conocimiento en torno al sujeto adulto para orientar y guiar el proceso de aprendizaje. Proviene del griego *andros*, hombre y *ago*, conducir."¹¹ Así se concibe la pedagogía, en forma genérica para designar la ciencia de la formación de los hombres y mujeres de tal manera que se haga referencia a una educación permanente.

En relación al concepto anterior, mencionamos a la andragogía en este trabajo, porque todo instructor va a trabajar con personas adultas de distintos niveles socioeconómicos y educativos.

1.6 Sistema.

"La palabra sistema proviene del gr. *systema*, conjunto. Por lo tanto, sistema es el método de investigación, conjunto organizado que compone varios elementos y la interrelación entre los mismos supone una función global."¹²

Sin embargo, el sistema educativo encuentra su explicación en la forma peculiar y objetiva en lo que se planifica y en el desarrollo de la educación.

¹¹ Publicaciones Santillana. Op, cit. Pág. 95.

¹² *Ibidem*. Pág. 95.

1.7 Capacitación.

Se entiende por capacitación la adquisición de conocimientos continuos y permanentes para plantear alternativas y dar soluciones a distintas problemáticas dentro del trabajo. Por otro lado se define a la capacitación como un tipo de educación, donde se enseña sobre un tema con el fin de adquirir los conocimientos necesarios para el desarrollo del trabajo.

Según Cristina Navarrete, la capacitación debe concebirse en términos de actualización y de educación continua para aprender las habilidades prácticas y los conocimientos técnicos necesarios, bien para ocupar el puesto por primera vez, bien con fines correctivos o también con propósito de desarrollo personal, para ayudar a los trabajadores a realizar su mejoramiento personal y aun modificar su conducta, adoptando actitudes satisfactorias en las labores diarias.¹³

1.8 Entrenamiento.

Smith y Wakuy opinan que mediante el entrenamiento se busca que la gente realice sus labores y se haga cargo de otras al presentarse la ocasión.

Entrenamiento en la enseñanza teórico - práctica que realiza con el objeto de habilitar a una persona para que desempeñe las labores del puesto que se le ha asignado, ya sea por primer ingreso o por promoción en el puesto.

¹³ Navarrete N., Ma. Cristina. Op, cit. Pág 6.

“Entrenamiento, el habilitarlo y, así, incrementar el nivel de productividad. Se trata de una función clave para el crecimiento de las Instituciones.”¹⁴

1.9 Adiestramiento.

“Adiestramiento, es la habilidad o destreza adquirida, por regla general en el trabajo preponderantemente físico.”¹⁵ Por lo tanto el adiestramiento, busca que los participantes alcancen una finalidad: ayudarles a que sean eficaces en el manejo de las habilidades psicomotoras y en sus actitudes hacia la actividad que desempeñan.

1.10 Desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas del hombre por medio de la capacitación, entrenamiento y adiestramiento.

A través de la capacitación permanente, el hombre va modificando su actitud y desarrollando sus aptitudes, en una formación constante por medio del trabajo y directamente en la capacitación para el trabajo, en la cual va integrando varios elementos, herramientas y principios para su desarrollo integral como tal.

El hombre parte de lo sencillo para llegar a lo más complejo, de lo particular a lo general, con el objeto de tener una formación con bases fundamentadas en los conocimientos que él mismo está manejando, en el puesto que desempeña o en la disciplina en la cuál se ha formado.

Generalmente, lo ha adquirido por un aprendizaje constante, ya sea en forma específica o general, lo cual conduce hacia un fin; por lo que el individuo busca experiencias de aprendizaje para manejar sucesos específicos en los cambios de su vida. Por ejemplo un ascenso a un nuevo cargo o puesto, lo

¹⁴ Aguirre y Rivera, del S. Susana. Glosario para elaborar programas de capacitación. Pág. 28.

¹⁵ *Ibidem*. Pág. 2.

motiva a aprender, sabe que tiene la posibilidad de aplicar inmediatamente la nueva habilidad o el ampliar y enriquecer los conocimientos presentes.

No obstante, el hombre para poder realizar un aprendizaje auténtico, debe sentir la necesidad de hacerlo y plantearse metas personales que lo lleven a mejorar su nivel y calidad, para evitar estancamiento en un medio que evoluciona. Esto es con el fin de adquirir flexibilidad a través del conocimiento aprendido y así poder dar solución a los problemas inmediatos para relacionarlos con los problemas vitales.

El proceso de desarrollo del hombre abarca todos los niveles de la educación hasta el adiestramiento.

En la capacitación, el hombre aplica los dominios cognoscitivo, afectivo y psicomotriz, desde la memorización hasta la aplicación de criterios y la elaboración de juicios que requieren de un actividad intelectual más compleja.

El individuo, adquiere en sí conocimientos con el fin de tener mayor capacidad de discernir la información que llega a él, de acuerdo a las funciones que desempeña.

En el entrennimiento, el hombre, conjunta los tres dominios (cognoscitivo, psicomotor y afectivo), adquiere a través de éste el conocimiento, las habilidades y destrezas y se siente motivado hacia el mejor desempeño de sus actividades o tareas, para incrementar su desarrollo y la productividad del lugar donde labora.

Por último, en el adiestramiento, el hombre adquiere las destrezas y se motiva a desempeñar mejor sus ocupaciones.

De acuerdo a lo anterior, las potencialidades del hombre se desarrollan, conforme al interés de él mismo por aprender y tener un mejor dominio de lo que está haciendo. El individuo, también logra un desarrollo personal por medio de la capacitación, donde los conocimientos que adquirió le benefician para solucionar todo tipo de problemáticas que se le presentan en la vida. Con lo cual ha logrado las tres dimensiones que proporciona la capacitación: aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a ser. Y por lo tanto actúa con toda propiedad o trata de hacer lo mejor que sea posible.

De acuerdo a las definiciones anteriores se busca que el hombre, a través de una educación continua, adquiriera una formación permanente para mejorar su calidad de vida y engrandecer su desarrollo como individuo.

Una vez enmarcado los conceptos de educación, así como de sus ramas en este capítulo, en el siguiente se plantean los conceptos de asistencia técnica y extensionismo, como el procedimiento de capacitación que se llevará en los técnicos de la Secretaría de Agricultura y Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR).

CAPITULO II

Sistema de capacitación pedagógica de la Secretaria de Agricultura y Ganadería y

Desarrollo Rural.

2.1 Capacitación a técnicos de oficinas centrales por parte de CAPYDE.

La Dirección del Área de Capacitación y Desarrollo de Personal (CAPYDE), capacita al personal técnico en materia pedagógica para orientarlo y guiarlo hacia una metodología de enseñanza - aprendizaje permanente, con un seguimiento en volver a planear nuevamente hasta que el participante adquiere el aprendizaje deseado.

Por otro lado CAPYDE, dará a los participantes el conocimiento necesario para que los mismos en el momento apropiado lo puedan poner en práctica.

Además, CAPYDE hace hincapié en los participantes de la importancia del dominio y manejo de material didáctico, de las dinámicas de grupo, así como de la forma apropiada de trabajarlas para el logro del aprendizaje de los participantes en un curso.

2.2 Asistencia Técnica.

Es una de las actividades principales de la Secretaría de Agricultura y Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR), en la cual se trabaja interdisciplinariamente con los técnicos para generar proyectos de supervisión, asesoría y capacitación a los técnicos de campo, extensionistas y productores para poder contrarrestar las fallas que se presentan en el Sector Agropecuario, y con ello tener una mejor formación y lograr un mayor avance en el Sector.

2.3 Extensionismo.

El extensionismo, dentro de la Secretaría de Agricultura y Ganadería y Desarrollo Rural, es el punto de enlace entre la investigación y el productor, creando un proceso de retroalimentación entre el técnico y el productor para una mayor eficacia en los servicios.

El extensionista, es un agente de cambio y como tal, su concepción del mundo debe de ser transformadora, debe de contribuir a crear una conciencia de las condiciones generales del medio social en que vive, ubicando sus concepciones y aspiraciones basadas en la unidad de intereses de cada grupo de individuos, para determinar en que posición se ubican productores y extensionistas.¹⁶

Nota:

Si para Freire la extensión o el extensionismo se antepone a la educación o es antagónica a la misma, se ha demostrado que en la práctica se ha dado experiencias del trabajo del extensionismo, es por esto que me he atrevido a mencionar este término en esta tesis.

Por lo tanto, CAPYDE, es una Dirección de Área de la Dirección General de Personal de la Secretaría de Agricultura y Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR).

CAPYDE como área de capacitación, cuenta con un sistema de trabajo coherentemente estructurado, funcional, con el fin de formar instructores ya que cuenta con un Gabinete de Instructores Externos especialistas en capacitación.

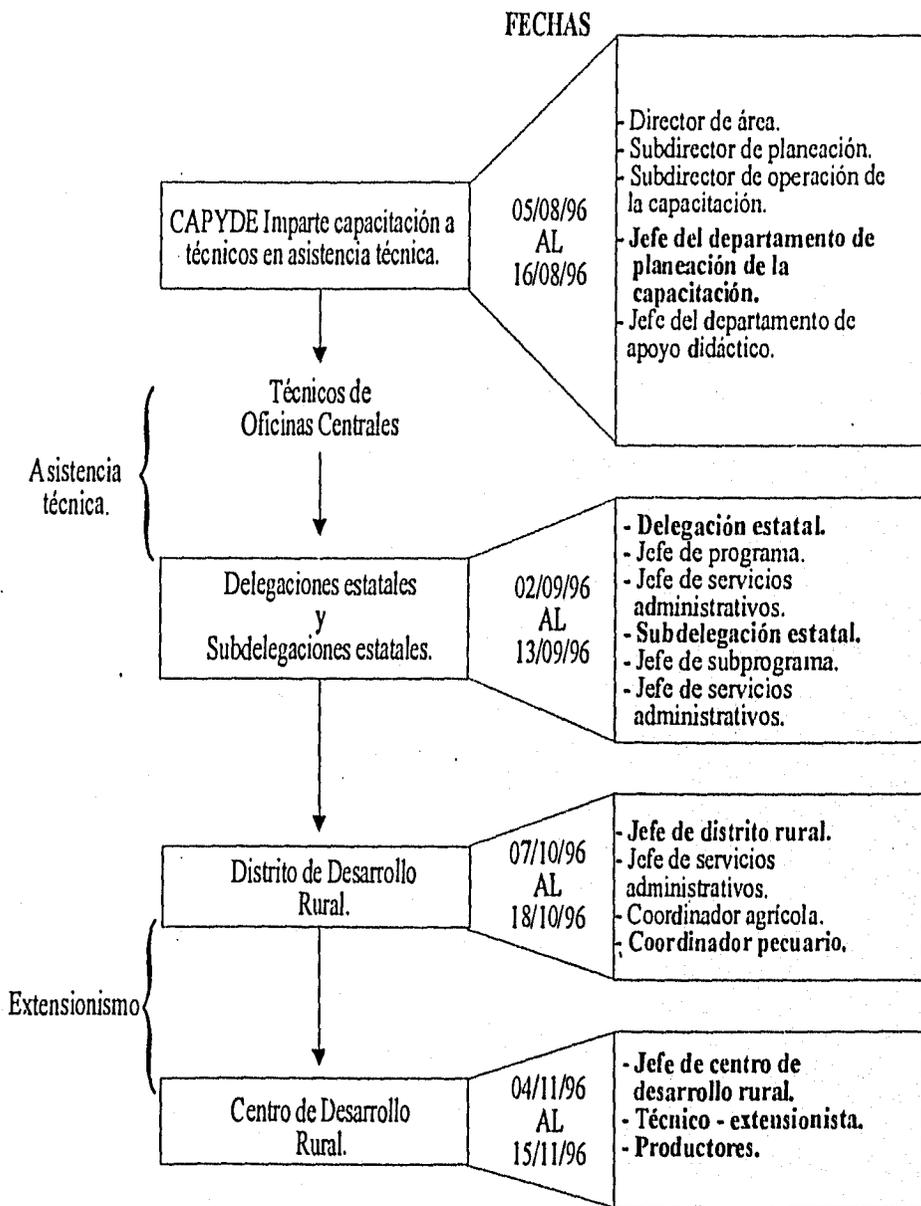
Para que los mismos estén posteriormente preparados para capacitar a los técnicos de las Delegaciones y Subdelegaciones Estatales.

De esta manera el Sistema de Capacitación para técnicos, extensionistas y productores, podemos representarlo esquemáticamente de la siguiente forma:

¹⁶ Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (Secretaría de Ganadería, Organización General de Recursos Ganaderos). Extensionismo y asistencia técnica. Págs. 9, 11 y 16.

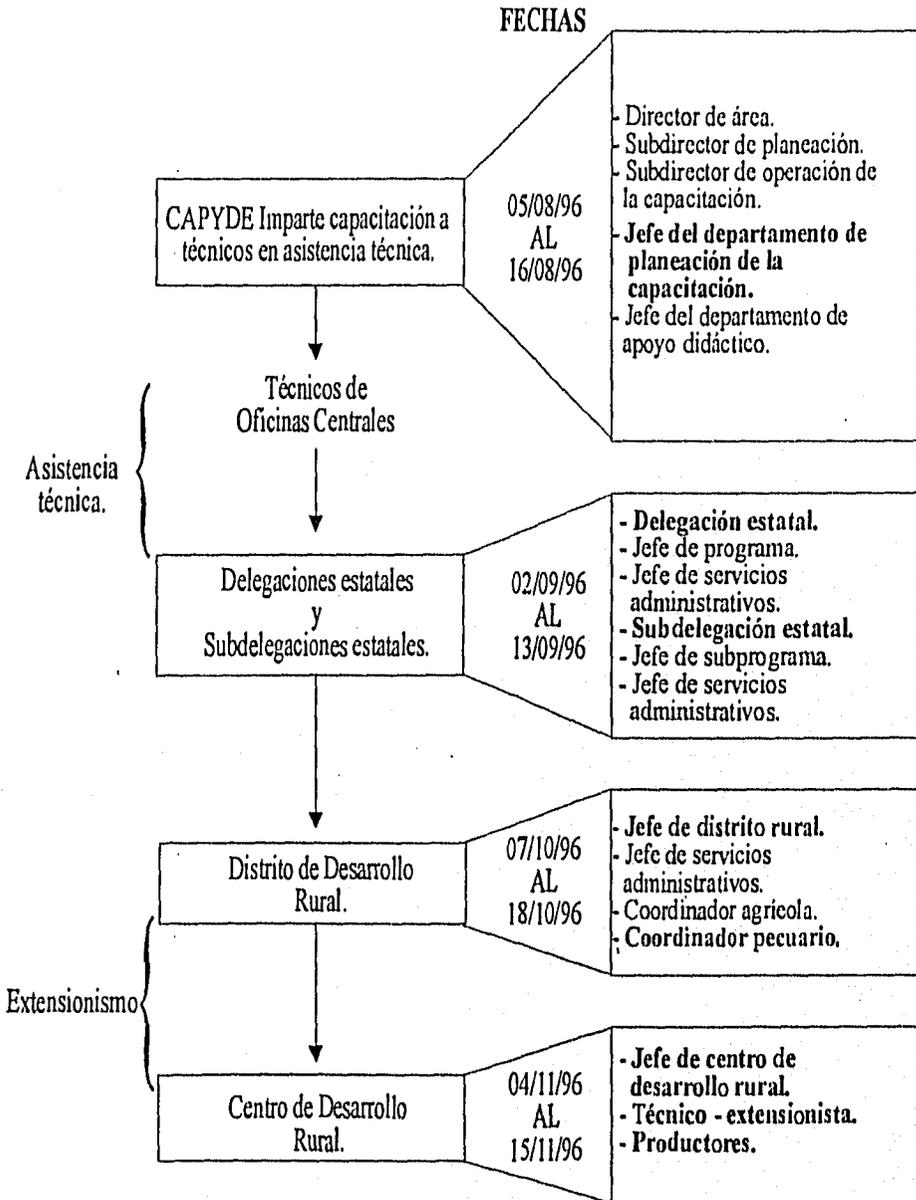
Sistema de capacitación de la SAGDR.

Diagrama del sistema de capacitación para técnicos, extensionistas y productores.



Sistema de capacitación de la SAGDR.

Diagrama del sistema de capacitación para técnicos, extensionistas y productores.



CAPITULO III

Metodología y organización de la capacitación.

El proceso de capacitación se inicia al llevar a cabo la detección de necesidades de capacitaciones (DNC), posteriormente se elabora un análisis de las mismas para empezar a planear teniendo un dominio sobre el tema que se va a trabajar.

Dentro de la operación de la capacitación, el instructor técnico, deberá tener un conocimiento profundo del proceso enseñanza - aprendizaje para aplicarlo con fines de estructuración permanente de los patrones cognitivos y actitudinales que se requieren para lograr un nuevo aprendizaje.

En cuanto a la coordinación logística, el instructor técnico, adquirirá el conocimiento apropiado que se requiere para la organización de un curso y la ejecución del mismo.

En cuanto a la evaluación, se da a través de dos formas:

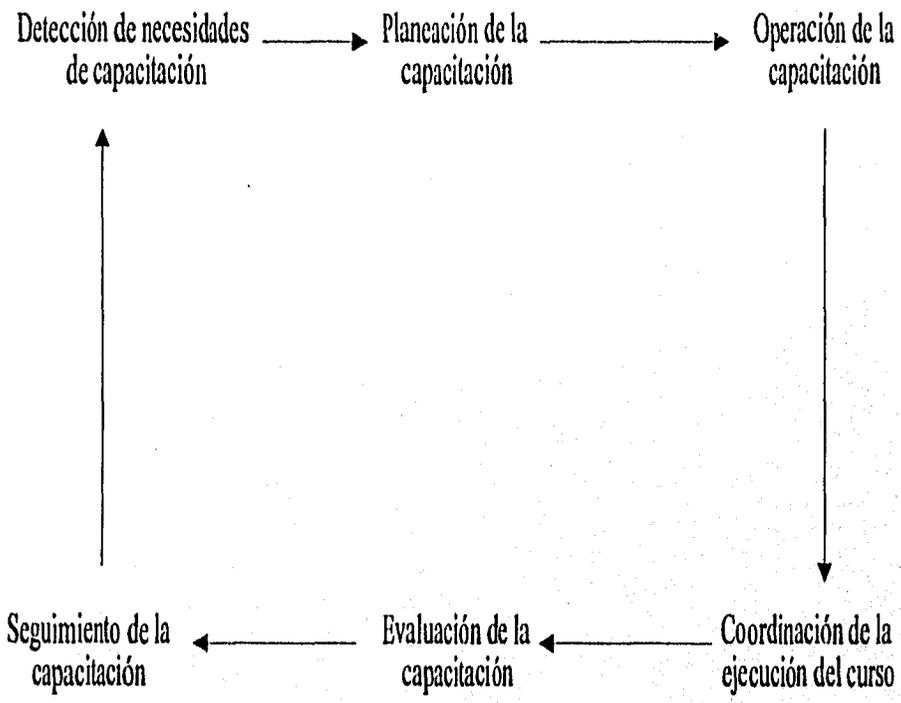
- 1) a través de un análisis del aprendizaje adquirido en el curso para ver los logros del técnico, del extensionista y del productor, y
- 2) se evalúa el contenido del curso y las partes que componen al mismo por los integrantes.

En el seguimiento de la capacitación se detectará si se lograron o no los objetivos planeados para posteriormente volver a planear.

En el último punto de este proceso, el instructor técnico, adquiere el conocimiento de cómo está compuesta una organización de capacitación a través del proceso (enseñanza), la conversión de insumos (instructor, participantes y programa), en producto o resultados (el logro de los objetivos del curso y del aprendizaje adquirido por el participante).

3.1 Desarrollo del proceso de capacitación.

A continuación se presenta el esquema del proceso de capacitación que desglosaremos en sus siguientes etapas:



3.2 Diagnóstico de necesidades de capacitación.

Es importante que todo instructor técnico parta de una detección de necesidades de capacitación bien definida y estructurada para planear un evento de capacitación.

Sin embargo, para formular un plan de acción y hacer la proposición, es necesario reunir datos suficientes y analizarlos. Si no tenemos una investigación adecuada, a través de la detección de

necesidades de capacitación y el análisis mismo, es imposible que la administración pueda tomar decisiones provechosas.

Es importante definir con exactitud, lo que se va a proporcionar en la capacitación, ya que sin justificación se estarán desperdiciando los recursos.

Posteriormente, se determina lo que se busca a través de la detección de necesidades de capacitación:

1. Proporciona la información necesaria para elaborar o seleccionar los cursos o eventos que se requieran.
2. Elimina la tendencia a capacitar por capacitar. Solo cuando existen razones válidas se justifica impartir la capacitación.
3. Propicia la aceptación de la capacitación, al satisfacer problemas cuya solución más recomendable es la de preparar mejor al personal, evitando así que la capacitación se considere una panacea.
4. Asegura en mayor medida, la relación con los objetivos, los planes y los problemas de la institución, y constituye un importante medio para la consolidación de los recursos humanos y de la organización.
5. Genera los datos esenciales para permitir, después de varios meses, realizar comparaciones a través del seguimiento, de los índices de producción, rechazos, desperdicios, etc.¹⁷

Es recomendable, en la elaboración de cursos de capacitación, determinar sistemáticamente las necesidades de capacitación; tal es el caso de variables en un estudio de determinación de necesidades que pueden presentarse si no llevamos un proceso del mismo.

¹⁷ Mendoza Nuñez, Alejandro. Manual para determinar necesidades de capacitación. Pág. 36.

A continuación se plantea el procedimiento para la determinación de necesidades manifiestas y encubiertas:

Necesidades manifiestas:

"Los índices generalmente usados para la determinación de necesidades de capacitación son: carencia de conocimientos, personal, etc."¹⁸

Por lo tanto las necesidades manifiestas, se identifican a través de lo siguiente:

- Personal de nuevo ingreso,
- el personal que será ascendido o transferido,
- el personal que ocupará un puesto de nueva creación,
- cambio de maquinaria, herramientas,
- métodos de trabajo, procedimientos, etc.

Necesidades encubiertas:

Se dan cuando los trabajadores ocupan normalmente sus puestos y presentan problemas de desempeño, derivados de la falta u obsolescencia de conocimientos, habilidades o actitudes. Estas también enfrentan comúnmente resistencia tanto de trabajadores como de directivos o supervisores, su determinación es más difícil que las de tipo manifiesto.¹⁹

Además de diferenciar cuatro niveles de la determinación de necesidades encubiertas:

- Una empresa completa, etc.- Debilidades generales; cambio de equipo, la introducción de nuevos procedimientos o la modificación de la política.
- Un área crítica.- División, gerencia y departamento o sección.

¹⁸ *Ibidem*. Pág. 18.

¹⁹ *Ibidem*. Pág. 18.

- Un puesto.- Secretarial, técnico, etc.
- Una situación.- De tipo personal, hacia la situación de cada trabajador.

En última instancia, la determinación de necesidades encubiertas culmina en una análisis de la capacitación en términos de problemas particulares de producción, organización, etc.

En cuanto a la selección de áreas críticas, parte del siguiente proceso:

- Falta de conocimientos, habilidades y actitudes de personal.
- Otras causas organizacionales: materia prima fuera de especificaciones, equipo obsoleto, descomposturas frecuentes, falta de programación.

3.3 Planeación de la capacitación.

A continuación se menciona un procedimiento elemental que comprende las fases siguientes:

- a) Planeación.
- b) Recopilación de datos y análisis de la información.
- c) Formulación de recomendaciones.
- d) Implantación
- e) Evaluación.

Por lo que , la cuidadosa preparación de la exploración o investigación preliminar permitirá definir la naturaleza del problema, determinar los objetivos de estudio, y precisar las políticas a seguir en la planeación.

Por lo tanto, en la planeación de la carta descriptiva, las etapas básicas son:

- a) Planeación.
- b) Realización.
- c) Evaluación.

“La carta descriptiva es el documento en el que se indican, con la mayor precisión posible, las etapas básicas de todo proceso sistematizado de enseñanza - aprendizaje.”²⁰

Además, la carta descriptiva, es un instrumento en el que se dice lo que pretendemos lograr en el curso.

Los elementos que se describen en la misma son:

- Nombre del curso,
- horario, horas y días.
- objetivo general,
- temario,
- objetivos específicos,
- actividades de aprendizaje,
- tiempo (teoría - práctica),
- técnicas pedagógicas,
- material didáctico,
- evaluación,
- bibliografía,
- observaciones.

Véase el formato de la carta descriptiva el cual se utilizará como guía para el desarrollo de programas de capacitación. (Anexo 1).

En relación al procedimiento de la carta descriptiva, a continuación se describen cada uno de sus elementos que la componen:

- Nombre del curso.- Tema del curso.
- Horario, horas y días.- Especificar horario, horas y número de días.
- Objetivo general.- Redactar el objetivo general del curso.
- Temario.- Señalar los temas del curso y el orden que seguirán.

²⁰ Gago Huguet, Antonio. Elaboración de cartas descriptivas. Guía para preparar el programa de un curso. Pág. 19.

- Objetivos específicos.- La elaboración de los objetivos específicos o de aprendizaje, estará enfocada a las necesidades de los participantes.
- Actividades de aprendizaje.- Estructurar las actividades de aprendizaje de acuerdo a las actividades de enseñanza que realizarán los participantes.
- Tiempo (teoría - práctica).- especificar en minutos y horas lo que se llevará en teoría y práctica.
- Técnicas pedagógicas.- Seleccionar las técnicas de acuerdo al nivel de los participantes.
- Material didáctico.- Seleccionar el adecuado de acuerdo a las técnicas pedagógicas que se van a utilizar.
- Evaluación.- Evaluar el aprendizaje logrado por los participantes, así como el contenido del curso y al instructor.
- Bibliografía.- Proporcionar la bibliografía que se utiliza para la elaboración del curso.
- Observaciones.- Señalar las observaciones que podrían presentar dudas respecto a las partes del curso.

En relación a lo anterior, es necesario hacer hincapié en la redacción, selección y estructuración del orden que debe llevar los pasos básicos para la elaboración de la carta descriptiva, los cuales son:

- Los objetivos de aprendizaje,
- las actividades de aprendizaje y,
- la evaluación.

Los objetivos para la enseñanza son un elemento medular en el desarrollo de cualquier evento de capacitación porque, son la base de lo que queremos lograr.

También, es importante la secuencia de los objetivos de acuerdo a la necesidad de hacer un aprovechamiento óptimo de los recursos para lograr con mayor facilidad, el aprendizaje. Por lo cual debe considerarse dos tipos de factores inherentes a la temática propia del curso y el aspecto pedagógico.

En relación a lo anterior, la planeación es uno de los aspectos más importantes en el trabajo administrativo, es un conjunto ordenado, sistemático y armónico, ya que una efectiva planeación se

traduce en innumerables beneficios, tanto para el personal como para la Institución, previene problemas y ayuda a resolverlos en caso de que se susciten.

La planeación por ser el eje central de donde se desprenderán los programas específicos, exige que el planeador o el analista de recursos humanos, desarrolle ciertas características como son, entre otras, su objetividad, su capacidad de observación y creatividad.²¹

3.4 Operación de la capacitación.

El instructor técnico debe tener un conocimiento amplio del proceso de enseñanza - aprendizaje, para que a través del mismo, se logre un cambio integral en los participantes del curso.

En el momento en que concebimos sistemáticamente a la función de la capacitación, es para dotar al individuo de conocimientos, desarrollarle habilidades y mejorar sus actitudes para el logro de los objetivos organizacionales, del área de trabajo y desarrollo integral del individuo como factor principal.²²

La capacitación busca la formación de personas que sean capaces de lograr una capacitación continua y permanente, enfocada al perfeccionamiento de sus potencialidades en cualquier ámbito, de manera que propicie el desarrollo de la Institución.

²¹ Secretaría de Gobernación. Manual para la capacitación del analista de recursos humanos. (como efectuar una planeación). Mod. 1.

²² Calderón Cardova, Hugo. Manual para la administración del proceso de capacitación de personal. Pág. 19.

Por lo tanto, en la operación de la capacitación, el instructor técnico, adquiere el conocimiento educativo - pedagógico sobre cómo llevar el proceso de enseñanza - aprendizaje de un manera más dinámica y funcional, para el logro de los objetivos de aprendizaje en los participantes del curso.

3.5 Coordinación de la ejecución del curso.

El dominio logístico del desarrollo de la capacitación es importante por parte del instructor técnico, ya que de esto depende la efectiva coordinación de todas sus partes.

Esto se refiere a todas aquellas actividades que anteceden a la ejecución de un evento de capacitación, como son:

- Coordinación del material didáctico y del equipo que se requiere.
- Coordinación de instructores, a fin de que lleven el material necesario, como la carta descriptiva del curso totalmente estructurada.
- Coordinación de participantes que permite llevar un registro de la asistencia durante el curso.
- Controles administrativos.
- Registro de asistencias por sesión, control de cursos por persona, control de cursos impartidos en la Institución, Delegación, etc.
- Por ultimo, se supervisa: la apertura del curso, la impartición y la clausura del mismo.

3.6 Evaluación de la planeación de la capacitación.

Dentro del proceso de la evaluación, es de vital importancia que el programador o analista de recursos humanos tenga bien fundamentados los conocimientos relativos para la evaluación de sus programas encomendados, debido a esto tendrá la oportunidad de detectar los posibles errores que sucedan más adelante. El analista de recursos humanos o el planeador tendrá que presentar tres apartados de evaluación:

1. La evaluación del trabajo, es la medida indicativa del logro de nuestros objetivos dentro del desarrollo de planes, programas y procesos.
2. La evaluación como instrumento de control de programas, consiste en una medición de los resultados, para comparar éstos con los objetivos propuestos y sugerir recomendaciones para el mejor logro de los objetivos.
3. La evaluación como medida de control, permite solucionar problemas en los programas de aplicación. Pueden ser de tipo correctivo y prever las variables fuera de control y agilizar los métodos y procedimientos de los sistemas que se proponen.²³

La diferencia entre los apartados anteriores de evaluación; el primero solamente evalúa la planeación; el segundo, los resultados de los programas con el objeto de sugerir métodos más efectivos y en el tercero los programas en el momento en que se están aplicando con el fin de prever las variables fuera de control y agilizar lo que se está proponiendo.

Además, de destacar la importancia de la función de la evaluación, la cual no debe permanecer estática, sino por el contrario, debe ser de manera dinámica de acuerdo a las necesidades cambiantes y así poder medir su eficacia y su calidad para el desarrollo del programa.

3.7 Seguimiento de la capacitación.

Este se realiza en dos etapas:

- 1.- En la reincorporación del trabajador a su puesto.
- 2.- Después de haber tomado el trabajador un curso de capacitación.

²³ Secretaria de Gobernación. Op, cit. Mod. 5.

La diferencia del seguimiento de la capacitación en las dos etapas anteriormente señaladas, es que en la primera el trabajador requiere de una introducción, así como de una capacitación a su puesto por los cambios que se han presentado o por las innovaciones en el mismo y en el segundo, se requiere continuar con la capacitación cuando el participante aún no ha logrado el conocimiento y requiere de otros elementos para poder integrar un nuevo aprendizaje.

A través de lo anterior pueden recogerse informaciones de las dificultades encontradas para aplicar los conocimientos o nuevos métodos de trabajo, pero el enfoque principal es la observación y la corrección de errores encontrados por medio de la asesoría durante la etapa de adaptación. Dentro de esto destacan dos formas principales:

1. Mantener un contacto directo y constante entre los participantes y su instructor durante los primeros días de trabajo. Las actividades realizadas por el grupo de trabajadores son observadas y evaluadas constantemente por el instructor, éste se retira cuando la adaptación se ha realizado.
2. Proporcionar asesoría fuera de trabajo, solamente cuando el trabajador tenga dificultades en la aplicación de nuevas técnicas.²⁴

En el caso anterior, se recurre a la Institución o al instructor que lo preparo, para plantear sus dudas y obtener la ayuda necesaria para superar las deficiencias.

En el momento en el que se aprecian los beneficios de la capacitación en el participante, el mismo regresa a su puesto, y se independiza del instructor y, con su iniciativa, bajo su

²⁴ Valencia Aguirre, José Antonio. Evaluación de la capacitación. Pág. 48.

responsabilidad, pone en práctica las habilidades del trabajo aprendidas.²⁵

En consecuencia, el seguimiento que se llevará a cabo en todo evento de capacitación parte de una observación, así como de un análisis del cambio de actitud y conocimientos para habilitarlos en los nuevos resultados que presentan los participantes después del curso, para de acuerdo con esto, ver donde se requiere capacitación y volver a planear.

3.8 Organización de la capacitación y la conversión de insumos en productos.

Dentro de la organización de la capacitación, es fundamental que el instructor técnico, tenga conocimiento del proceso de conversión de insumos (participantes y programas) en productos o resultados (habilidades, conocimientos y actitudes), partiendo de que la organización es un complejo de situaciones sociales en la que representen factores internos como externos a ella.

Sintetizando, en una organización se presentan tres apartados importantes para el buen funcionamiento de la misma:

- a) Análisis de la organización,
- b) Análisis de operaciones y,
- c) Análisis humano.²⁶

El análisis de la organización, se ocupa del estudio general de la Institución o empresa, así como de sus objetivos, sus recursos y la situación de estos recursos en un orden para la consecución de lo establecido.

²⁵ *Ibidem*. Pág. 49.

²⁶ McGehee, William, Thayer, Paul W. Capacitación, adiestramiento y formación profesional. Pág. 38.

El análisis de operaciones, se consagra a la tarea o cargo, sin fijarse en el empleo que lo desempeña. Incluye la determinación de lo que el empleado debe hacer, el comportamiento especial que se requiere para ello, si la tarea ha de realizarse con efectividad.

En el último apartado, el análisis humano, supone dos cosas: la determinación de la habilidad, conocimientos y actitudes del que ocupa una posición, que tiene que desarrollar para llenar las exigencias de su cargo en su presente posición y en sus habilidades futuras.

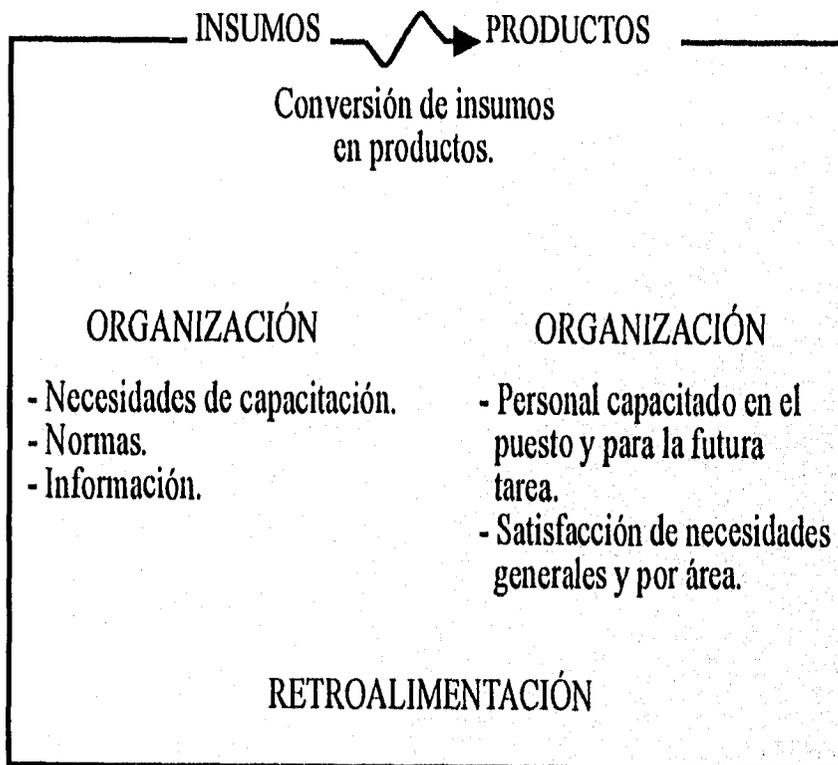
Por lo cual, en una organización de capacitación, la estructura va a recibir los insumos de retroalimentación de la extraorganización (la cual norma y orienta a la organización), en cuanto a la normatividad y procedimientos de llevar la organización en sus tres apartados. Esto es con el fin de llegar al producto deseado del aprendizaje, el cual se plantea en el siguiente esquema:

Conversión de insumos en productos.

Capacitación y desarrollo.

Extraorganización.²⁷

- *Cumplimiento de la Ley Federal de la Capacitación.*
- *Lineamientos normativos.*
- *Tecnología.*
- *Información.*



²⁷ Calderón Cordova, Hugo. Op, cit. Pág. 16.

La conversión de insumos en productos se lleva a cabo mediante el proceso de administración de los programas de capacitación, es decir por medio de la determinación de necesidades de capacitación de la Institución, la elaboración y operación de los programas, su control, evaluación y seguimiento.

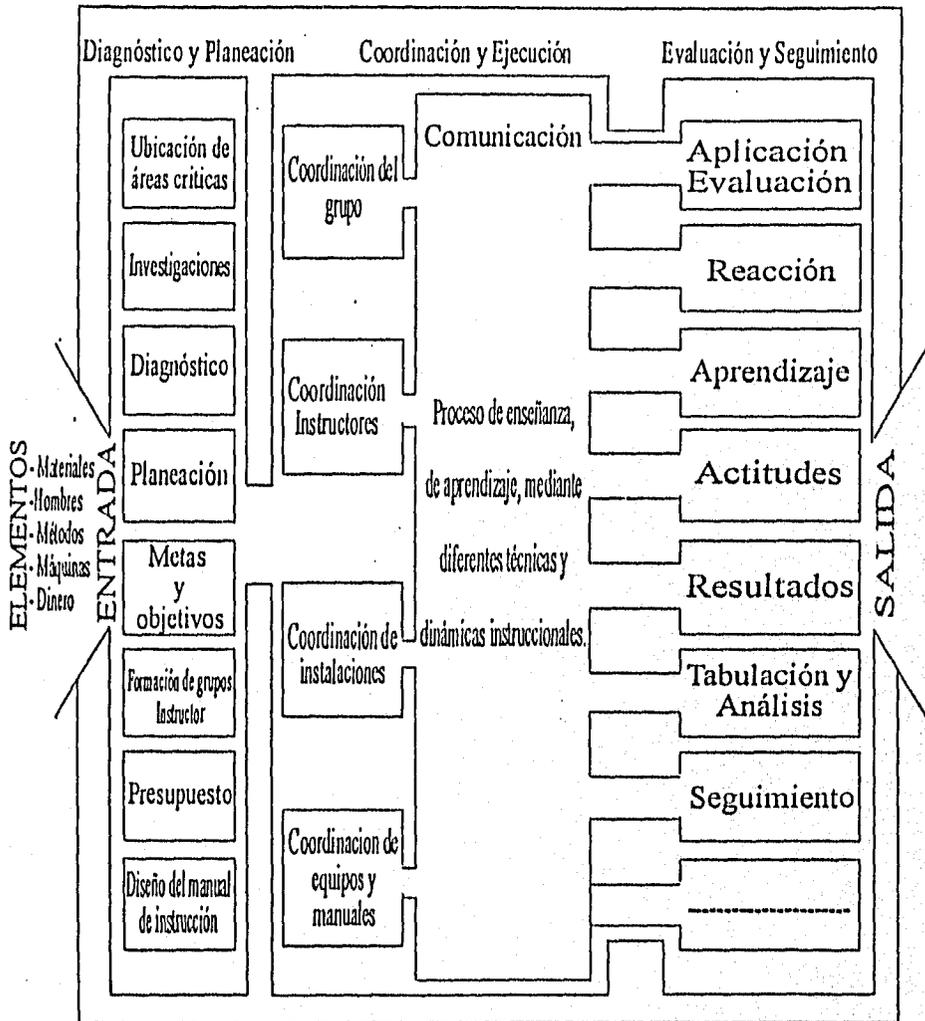
Por lo cual los productos van a ser los resultados de la conversión de los insumos. Estos van a dirigirse tanto al ambiente extraorganizacional como al organizacional.

Hacia el primero irán dirigidas aquellas acciones que den cumplimiento a los requerimientos normativos y de información de la asistencia técnica, capacitación técnica y extensionismo, a través de esto la organización tendrá como resultados del subsistema de capacitación técnica, un personal mejor capacitado en las áreas educativas y pedagógicas; así como satisfechas las necesidades generales y por área de trabajo.

Para el logro del producto en la capacitación es necesario que, el instructor técnico tenga conocimiento del proceso de la capacitación desde el diagnóstico de las necesidades hasta la evaluación y seguimiento que se da a la misma capacitación. Como puede observarse en el siguiente esquema:

El Proceso de Capacitación

Enfoque Sistémico



Una vez que el técnico, el extensionista y el productor, han obtenido el conocimiento del proceso metodológico de la capacitación, así como de la estructura de la organización de la capacitación, requieren de conocimientos y elementos de la didáctica, ya que la misma les dará los elementos para dominar el proceso metodológico de la capacitación y así mismo adquieran los conocimientos pertinentes para llevar una enseñanza más dinámica y donde se de un mejor aprendizaje para los participantes; ya que el instructor técnico ha obtenido el conocimiento de la metodología y organización de la capacitación, él mismo requiere de un marco didáctico con el fin de tener una formación educativa - pedagógica.

Esta propuesta es con el objeto de que los instructores técnicos tengan un conocimiento profundo en cuanto a didáctica general, así como de la partes más relevantes de la misma, para llevar a cabo el proceso de enseñanza - aprendizaje.

CAPITULO IV

Didáctica general y aplicada.

4.1 Didáctica.

La planeación didáctica de la enseñanza en la capacitación consiste en un procedimiento de detección de necesidades, un conocimiento amplio en la materia, la estructura y organización de todas las partes que componen un programa educativo, contenidos, actividades de aprendizaje, materiales, técnicas y dinámicas de grupo para que el proceso de enseñanza - aprendizaje sea el adecuado.²⁸

Por otra parte, la didáctica en el sentido pedagógico se define como:

El estudio del conjunto de recursos técnicos que tienen como finalidad dirigir el aprendizaje de los participantes con el objeto de llevarlos a alcanzar un estado de madurez que le permita enfrentar sus realidad de manera consciente, eficiente y responsable para actuar con calidad y eficacia.²⁹

El instructor técnico debe tener conocimientos de lo que es la didáctica, la cual aborda la forma en que se debe enseñar para propiciar situaciones de aprendizaje adecuado. Esto abarcará el orden que seguirá el programa, la correcta utilización de los métodos, material didáctico, técnicas y dinámicas grupales. En toda planeación y operación de un curso de capacitación, el instructor técnico deberá tener presente la selección de estrategias de enseñanza - aprendizaje. Esto es con el objeto de lograr más eficientemente el objetivo del curso y/o programa.

²⁸ Siliceo, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. Pág. 31,32.

²⁹ Nerice Giuseppe, Imidedeo. Hacia una didáctica general dinámica. Pág. 57.

Una estrategia de enseñanza - aprendizaje, es el establecimiento de un patrón organizacional de actividades de aprendizaje, considerando tareas individuales o grupales y de los recursos que ayuden a los participantes (técnicos - extensionistas) a alcanzar sus objetivos en la forma más eficiente que sea posible. A través de las actividades de aprendizaje se realizan los ejercicios educacionales necesarios para que el técnico y el extensionista logren los objetivos.

Ejemplos:

Escuchar una conferencia, ver una película, participar en una dramatización, escribir un ensayo, etc.

De enorme importancia son, igualmente, los materiales didácticos, escritos y audiovisuales que se utilizan para llevar a cabo o para complementar una actividad de aprendizaje.

Por lo tanto, "la palabra aprendizaje, es la parte fundamental del término estrategia de enseñanza - aprendizaje."³⁰ Se trata de involucrar siempre al técnico y al extensionista en la selección y establecimiento de nuevos aprendizajes.

Aprendizaje, viene del verbo aprender (lat.- apprender), que significa tomar conocimiento, retener en la memoria, llevar a saber, y que, hoy en día significa cambio de comportamiento. También el aprendizaje es el efecto por el cual el participante modifica su comportamiento como resultado de hallarse implicado en una situación o afectado por estímulos.³¹

Por ello, la selección de estrategias adecuadas de enseñanza - aprendizaje, depende tanto del objetivo del programa como de los intereses y necesidades del técnico o del extensionista, así como también de los productores.

³⁰ Popham, Schrag y Brockhus. Un sistema de enseñanza - aprendizaje para la educación comercial. Pág. 124.

³¹ Nerice Giuseppe, Imidedeo. Op, cit. Pág. 197.

A continuación se mencionan los siguientes criterios para seleccionar estrategias adecuadas o apropiadas:

1. Una misma estrategia no es la más efectiva para todos los técnicos, extensionistas o productores.
2. Algún aprendizaje se produce, si bien no necesariamente el que se desea sea cual fuere la estrategia utilizada. El aprendizaje puede ser positivo o negativo, y se refiere a los dominios cognoscitivo, afectivo, psicomotor o combinaciones de estos.
3. Los técnicos, extensionistas y productores, aprenden mejor cuando se involucran en diversas experiencias de aprendizaje, para abordar una tarea.

El instructor técnico debe dominar la utilización de varios patrones organizacionales, actividades de aprendizaje y recursos con el fin de contar con un repertorio lo más amplio posible, del cual puede seleccionar y establecer estrategias de enseñanza - aprendizaje. Por lo tanto, el instructor técnico, a través del proceso cognoscitivo adquirido, en el momento apropiado utilizará los diferentes tipos de estrategia en la enseñanza con el fin de lograr el aprendizaje deseado en cada modalidad educativa.

La primera preocupación que surge en la selección de un estrategia de enseñanza - aprendizaje, es cómo deberán agruparse los técnicos, extensionistas y productores.

Los tres patrones de organización básicos son:

1. Instrucción a grupos grandes.
2. Instrucción a grupos pequeños.
3. Instrucción individualizada.

Por lo tanto, la organización adecuada de un grupo se ve influida por las propuestas de los participantes, igualmente la formación del instructor es importante en la organización de grupo. Cada instructor técnico tiene un estilo personal de enseñar, así como cada técnico tiene su propio modo de aprender.

El instructor técnico debe tener la flexibilidad para combinar los patrones organizacionales en el momento apropiado para lograr el aprendizaje deseado en todos los participantes.

Así mismo, el instructor técnico debe tener en cuenta los puntos fuertes de cada patrón organizacional, así como sus limitaciones, al tratar de determinar la organización adecuada para el grupo.

Además, la instrucción a grupos pequeños proporciona a los técnicos la oportunidad de trabajar juntos, porque presentan los mismos intereses o problemas similares.

Es también, "un buen patrón organizacional para el dominio de destrezas de la comunicación, puesto que ofrece mayores oportunidades de interacción."³²

A partir de estas consideraciones, todo instructor técnico, debe reunir una serie de características para abordar el proceso de enseñanza - aprendizaje por medio de una capacitación permanente.

4.2 Sistema de enseñanza - aprendizaje.

Todo sistema de educación parte de una organización de los apartados que lo fundamentan.

El sistema de enseñanza - aprendizaje, guía el proceso desde la identificación de la competencia hasta la adquisición de la misma por parte del técnico, extensionista y productor. El sistema de enseñanza - aprendizaje se compone de tres conceptos: enseñanza, aprendizaje y sistema.

Por lo tanto, el aprendizaje supone un cambio de comportamiento. La enseñanza trata de facilitar este cambio. Un sistema es un conjunto de elementos interdependientes que integran una estructura de organización para cumplir una función determinada.

Por lo tanto, la función del sistema de enseñanza - aprendizaje, es el proporcionar los elementos y conocimientos pedagógicos - didácticos a los participantes, para que los mismos partan de lo sencillo para llegar a lo más complejo (es decir que va de las subcompetencias para llegar a las competencias), con el fin de adquirir el conocimiento para la estructuración del mismo sistema y de los temas que lo componen.

Cuando los productores se den cuenta de que aprender es obligarse a algo más que enterarse de cosas que no sabían, es posible que mejoren muchas de sus actitudes y modifiquen su manera de pensar. Por

³² Popham, Schrag y Brockhus. Op, cit. Pág. 30.

esto son mucho más capaces de desarrollar un efectividad dirigida por ellos mismos tanto en el presente como después del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Además, la motivación es importante en la formación pedagógica - didáctica hacia los participantes, con el objeto de que los mismos sientan la necesidad de aprender algo nuevo con el fin de desarrollarse mejor en sus tareas o funciones.

Cuando lo anterior ocurre, conduce a un compromiso consigo mismo, con los productores, con la Institución y con la misma profesión.

Implica intercambiar ideas, aprender unos de otros y aceptar las fallas, para así poder alcanzar las metas y objetivos fijados en el nuevo aprendizaje.

Toda organización de productores debe contener o haber adquirido un conocimiento educativo - pedagógico, una opción democrática para la toma de decisiones y la distribución equitativa de sus beneficios. Debe también proponerse un desarrollo autodeterminado en donde sus miembros definan sus formas de organización y programas de trabajo. El carácter autogestivo se entiende en este plano como la capacidad para operar por si mismo y con eficacia sus programas, la capacidad para resolver problemas sobre situaciones específicas de orden técnico y de carácter político.³³

Por lo tanto, capacitar y educar para la autogestión es apoyar metodológicamente los procesos que las organizaciones están viviendo.

³³ INCA Rrural. Seminario. Propuesta para el desarrollo rural. Pág. 46.

El instructor extensionista debe rescatar las formas prácticas de actuación de los grupos de productores y proveerlos, al mismo tiempo, de herramientas teóricas y metodológicas para que organicen sus propios procesos: métodos para analizar su problemática, sistematizar sus experiencias.³⁴

Para lograr lo anterior, el instructor debe tomar en cuenta los siguientes apartados durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, como son:

I. Necesidades del participante:

Las necesidades del extensionista y el productor, determinan sus reacciones en el curso. El instructor técnico podrá entonces tomar las medidas necesarias para adaptar el curso a las necesidades individuales de los extensionistas y productores.

La misión del instructor extensionista es facilitar la enseñanza; no podría rechazar a un productor que muestra problemas de aprendizaje. Dicho instructor deberá determinar si es posible que exista ese patrón de fracaso actual y estructurar un plan que capacite al mismo a mejorar.

Varios son los factores que influyen sobre las características de un productor. "Entre éstos los más importantes son: su posición socioeconómica, su sistema de valores, su aprovechamiento anterior, sus aptitudes e intereses especiales y su habilidad para comunicarse."³⁵

Hablaremos brevemente de cada uno de ellos:

A. Posición socioeconómica:

El conocimiento de éste puede ayudar al instructor técnico y extensionista a tratar a los últimos y a los productores de distinta forma. Cada uno de ellos es único, y se debe tratar en forma individual.

B. Sistema de valores:

³⁴ INCA Rural y SARH. Capacitación (los técnicos y promotores rurales en el proceso de modernización del campo). Pág. 42.

³⁵ Pophani, Schrag y Brockhus. Op, cit. Págs. 44, 45.

Un instructor técnico y extensionista comprende la propia imagen del segundo y del productor, sus sentimientos con respecto al curso, o sea, al contenido del mismo y los conocimientos que adquirirá para el futuro, por medio de esto podrá identificar mejor los elementos de trabajo del curso, apropiados para ese extensionista u productor en particular. El instructor técnico - extensionista, podrá entonces ayudar a los mismos y al productor a comprender que ésa materia es un escalón esencial en el logro de sus propósitos.

C. Aprovechamiento académico anterior:

Para ayudar a los extensionistas y productores a "superar dificultades en el aprendizaje y para seleccionar las competencias que sean realistas en función de las habilidades de los mismos, es muy útil conocer su aprovechamiento anterior."³⁶

D. Aptitudes e intereses especiales:

Al conocer las aptitudes, habilidades y logros particulares de los extensionistas y del productor, se modificará la actitud del instructor técnico o del extensionista para dirigirse hacia los mismos, ya que cada uno de ellos tiene un personalidad distinta.

El instructor técnico y el extensionista podrán entonces ayudarlos a aplicar el aprendizaje del curso a otras áreas de interés especial y, también los extensionistas y productores, se involucrarán en la materia tan pronto se den cuenta de la importancia que pueda tener una relación con otros intereses.

E. Habilidad para comunicarse:

El productor debe adquirir habilidad para hablar, con el fin de lograr las buenas relaciones interpersonales necesarias para transmitir información y para discutir problemas, bien sea con otros productores o extensionistas, etc., en la negociación de las distintas problemáticas que se le presenten.

F. Modelo de enseñanza - aprendizaje.

El proceso de enseñanza - aprendizaje, abarca los puntos antes señalados con el fin de que el instructor técnico o extensionista, tengan elementos necesarios para cómo abordar a cada uno de los técnicos, extensionistas y productores en los cursos.

³⁶ Ibidem. Pág. 45.

El instructor técnico una vez de haber adquirido la metodología del sistema, el cual es el orden y la organización de las partes que componen la dinámica de enseñanza - aprendizaje. También debe conocer las características de un instructor y la formación pedagógica del mismo.

4.3 Características del instructor técnico.

El instructor técnico en su preparación pedagógica, debe tener una serie de características que lo identifican como formador de cuadros técnicos. El perfil del instructor en la formación de técnicos es el siguiente:

En materia educativa - pedagógica, en capacitación técnica, señala que el mismo debe tener una visión universal básica, o sea, una profunda y sólida formación pedagógica para orientar los programas, haciendo hincapié en los puntos específicos y necesario para desempeñar eficazmente sus tareas o funciones.³⁷

Así el instructor técnico, debe tener una formación teórica - práctica en su rama, experiencias, actualización constante, investigación, así como una formación didáctica - pedagógica.

De lo anterior, podemos partir hacia los principales deberes y tareas que un instructor técnico debe conocer y realizar para que el proceso enseñanza - aprendizaje se lleve a cabo en forma eficaz y eficiente.

La imagen del instructor es esencial para los participantes, ya que aquí es donde se refleja su formación y la confianza que le va a brindar a los integrantes del curso.

Por lo tanto, el instructor Técnico, debe conocer a los técnicos y extensionistas que va a capacitar, tener sensibilidad para captar la dinámica del grupo y los problemas con los que puede enfrentarse, lograr la capacidad para motivar y despertar el interés, adquirir los conocimientos y experiencias en cuanto a

³⁷ Siliceo, Alfonso. Op, cit. Págs. 21, 22.

relaciones interpersonales y conducta humana, aceptación de si mismo, habilidad para reducir la ansiedad, manejo adecuado del grupo y habilidades didácticas.

En el siguiente, se describe la importancia del material didáctico y la forma adecuada de cómo se debe utilizar.

4.4 Material didáctico.

Todo instructor técnico, debe conocer los distintos tipos de material didáctico, con el objeto de seleccionar el más apropiado de acuerdo a las características del grupo.

Dentro del sistema de enseñanza - aprendizaje, es necesario tener en cuenta la palabra, pero principalmente la vista en el diseño y el contenido en el material didáctico.

El instructor técnico y el extensionista, con base en los objetivos, tendrán la oportunidad de secuenciar el material de instrucción, utilizar los medios o ayudas didácticas más convenientes para comunicar el propósito de los objetivos y tendrá una valiosa herramienta para medir el rendimiento de los técnicos - extensionistas o productores, la eficacia de su programa y su propia actuación como instructor y facilitador del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Dentro del material didáctico para el éxito de la enseñanza, está la imagen en la mayoría del material didáctico a utilizar y también la explicación y/o el lenguaje que sea claro y preciso con mensajes congruentes con la realidad del curso.

En cuanto a las presentaciones audiovisuales como recursos didácticos, son importantes y convenientes para hacer extensivos a grupos grandes, medianos y pequeños y las observaciones que hagan los mismos respecto al audiovisual.

En el material didáctico, así como los recursos técnicos deben ser utilizados y elaborados de tal manera o forma que atraigan la atención del auditorio.

Estos puede ser:

Visuales simples:

Textos, rotafolios, pizarrón, carteles, fotografías y dibujos.

El instructor técnico y el extensionista, pueden utilizar una gran variedad de actividades de aprendizaje que involucren al técnico - extensionista y al productor en la lectura, o sea, que la lectura sea de acuerdo al nivel escolar de los participantes. Por eso, esta última constituye la mayor y más confiable actividad de aprendizaje, en relación a este tipo de material didáctico.

1. El nivel de lectura de cada extensionista o productor, con el fin de utilizar materiales adecuados, y
2. El nivel de la lectura de los textos y otros materiales para que éstos correspondan al nivel de los extensionistas, técnicos y productores.

Lo anterior, es necesario tenerlo presente ya que existen pruebas contundentes que indican que una de las causas principales del fracaso instruccional, es la incapacidad para leer los materiales requeridos.

Visuales escritos proyectables:

El instructor técnico, elegirá el material adecuado al grado o nivel escolar del participante.

Este puede ser: hojas de acetatos, laminas para rotafolios, cuestionarios, instrumentos de evaluación, cuadros sinópticos o esquemas y proyectores de transparencias.

A través del material anterior, se ve la capacidad de análisis y retención de las ideas principales adquiridas por los participantes. También tiene gran demanda para ser utilizado en cursos, conferencias, etc., y es fácil de manejar por su tamaño, y además se utilizan imágenes para hacer más comprensibles los cursos.

Por ejemplo, las transparencias, sus imágenes destacan entre las más apropiadas para presentar informaciones básicas sin muchos detalles. Por lo tanto, la transparencia es práctica y adecuada para desarrollar diversas tareas de instrucción.

Auditivos y expresivos:

La grabadora con cassettes, tornamesa con disco compacto y radio.

La selección de este material dependerá del grado de conocimiento del participante.

Dentro de este material didáctico, la audición, la expresión oral y la discusión se combinan; ya que muchas de las actividades que involucran al técnico - extensionista y al productor en escuchar o hablar también implican algún tipo de discusión.

Existen actividades de aprendizaje que ayudan a los extensionistas o productores a desarrollar la habilidad para escuchar y ser escuchado tanto en busca de información como en busca de ideas.

Por lo cual una actividad de escuchar radio, grabadora, etc., puede mejorar la audición, esto implica la combinación de instrucciones verbales y escritas.

El instructor técnico y extensionista, una vez que hayan obtenido el dominio de las técnicas didácticas y dinámicas o juegos vivenciales de manejo de grupos, implica también que hayan obtenido el conocimiento del material didáctico para que así puedan mantener el interés de los técnicos - extensionistas y productores en el curso, en el siguiente punto se señala lo que son las técnicas y dinámicas de grupos.

4.5 Las técnicas y dinámicas de grupo en la formación de instructores técnicos.

En todo curso de capacitación, el instructor técnico debe manejar técnicas y dinámicas de manejo grupal para hacer más dinámico el curso, así como para obtener un mejor aprendizaje en los integrantes del evento de capacitación.

Los estudiosos de la pedagogía, y particularmente los de la andragogía, concluyen que los métodos tradicionales, educación escolarizada tradicional (instrucción solamente donde interviene el instructor), no son tan efectivos como puede ser otras técnicas y dinámicas en la participación de un grupo y en el debate del mismo.

Los principios de la dinámica de grupos, se han tomado en cuenta para los desarrollos de nuevos métodos e instrumentos para la enseñanza.

La elección de las dinámicas y técnicas instruccionales a utilizar, se hace teniendo en cuenta primordialmente los objetivos previamente fijados, así como también el número de técnicos -

Dentro de este material didáctico, la audición, la expresión oral y la discusión se combinan; ya que muchas de las actividades que involucran al técnico - extensionista y al productor en escuchar o hablar también implican algún tipo de discusión.

Existen actividades de aprendizaje que ayudan a los extensionistas o productores a desarrollar la habilidad para escuchar y ser escuchado tanto en busca de información como en busca de ideas.

Por lo cual una actividad de escuchar radio, grabadora, etc., puede mejorar la audición, esto implica la combinación de instrucciones verbales y escritas.

El instructor técnico y extensionista, una vez que hayan obtenido el dominio de las técnicas didácticas y dinámicas o juegos vivenciales de manejo de grupos, implica también que hayan obtenido el conocimiento del material didáctico para que así puedan mantener el interés de los técnicos - extensionistas y productores en el curso, en el siguiente punto se señala lo que son las técnicas y dinámicas de grupos.

4.5 Las técnicas y dinámicas de grupo en la formación de instructores técnicos.

En todo curso de capacitación, el instructor técnico debe manejar técnicas y dinámicas de manejo grupal para hacer más dinámico el curso, así como para obtener un mejor aprendizaje en los integrantes del evento de capacitación.

Los estudiosos de la pedagogía, y particularmente los de la andragogía, concluyen que los métodos tradicionales, educación escolarizada tradicional (instrucción solamente donde interviene el instructor), no son tan efectivos como puede ser otras técnicas y dinámicas en la participación de un grupo y en el debate del mismo.

Los principios de la dinámica de grupos, se han tomado en cuenta para los desarrollos de nuevos métodos e instrumentos para la enseñanza.

La elección de las dinámicas y técnicas instruccionales a utilizar, se hace teniendo en cuenta primordialmente los objetivos previamente fijados, así como también el número de técnicos -

extensionistas o productores, la duración de la misma, así como de los cursos y en muchos casos el costo de las mismas técnicas.

Cabe mencionar que no existe una técnica y dinámica instruccional "perfecta", sino que todas son buenas dependiendo de los objetivos.

Definimos a las técnicas de instrucción, como guías elaboradas y estructuradas, con el fin de guiar y orientar la forma o formas de llevar a cabo la enseñanza en los cursos de capacitación, talleres, etc., con el fin de lograr los objetivos de aprendizaje.

Por otro lado concebimos al juego como:

Vehículo didáctico, ha adquirido una importancia capital en la enseñanza y en el aprendizaje de niños y adultos; se ha venido a colocar en el centro de la reflexión metodológica de esta actividad, que es la de proporcionar conocimientos, habilidades y actitudes. Sus posibilidades son múltiples y ha demostrado su ductibilidad para la optimización de resultados pedagógicos, con base en una mayor interiorización y permanencia de contenidos en los participantes de los procesos normativos.

La dinámica vivencial o experiencia estructurada, es una de las manifestaciones más acabadas en las que suele expresarse el juego en la formación, tiene distintos enfoques, pero en casi todos los estudios coinciden más que una mecánica operativa, se requiere de una sensibilidad especial para que las vivencias se lleven a feliz término, con el mayor aprovechamiento por parte del grupo de aprendizaje.³⁸

³⁸ Acevedo Ibañez, Alejandro. Aprender jugando. (60 dinámicas vivenciales). Pág. 1.

Al finalizar presentamos criterios de clasificación y ejemplos de dinámicas o juegos estructurados, para que el instructor técnico tenga conocimiento de cómo se concibe cada nivel de aplicación de las mismas, con el fin de que el proceso de enseñanza - aprendizaje sea más dinámico, así como también una pequeña compilación de las anteriores, con el objeto de que el instructor técnico y el orientador o formador de productores retomen la más adecuada al proceso de integración y desarrollo del grupo.

4.6 Evaluación.

La evaluación es importante para ver el logro del aprendizaje en los técnicos, extensionistas y productores; así como el método y el conocimiento del instructor técnico en el tema.

La evaluación se emplea o se utiliza en todo evento, con el objeto de ver los resultados al inicio y una vez terminado el curso, o sea, al finalizar el mismo. Ya que generalmente se requiere llevar un control de las modificaciones de actitudes, el desarrollo de aptitudes, hacia un nuevo conocimiento o una nueva conducta de los participantes.

De acuerdo a lo anterior, definimos a la evaluación:

Como la formación de juicios sobre el valor de ideas, obras, soluciones, materiales y métodos según el propósito determinado. Incluye los juicios cuantitativos y cualitativos respecto de la medida en que los materiales o métodos satisfacen determinados criterios.³⁹

Respecto a la definición planteada, en la misma se utilizan dos tipos de evaluación:

Evaluación formativa.- Proceso mediante el cual se valora, determina, describe y clasifica algún aspecto de la conducta intermedia del participante, con el propósito de informar al mismo, como el instructor,

³⁹ Aguirre y Rivera del S.C Op, cit. Pág. 32.

respecto al progreso alcanzado por el participante y localizar las diferencias observadas durante un tema o unidad de enseñanza - aprendizaje.

Evaluación sumaria.- Proceso mediante el cual se valora, determina, describe y clasifica algún aspecto de la conducta final del participante con propósitos de certificación o asignación de calificaciones.

La evaluación abarca desde el inicio, hasta la terminación del curso.

Por ejemplo, la evaluación didáctica, consiste en planear un juicio de lo planeado con el fin de detectar las causas y consecuencias de fallas y aciertos cometidos y poder realizar una retroalimentación para volver a planear de nuevo.

La evaluación en el proceso de enseñanza - aprendizaje, contiene o barca una serie de apartados o principios para poder evaluar los cambios de actitudes de los participantes técnicos en el proceso de la misma capacitación.

Dentro de la planificación de las evaluaciones, un objetivo de ejecución, es la formación de lo que el participante técnico deberá ser capaz de hacer al final de la secuencia del aprendizaje. Los objetivos de ejecución tienen una doble finalidad:

Primero.- Delinear las actividades específicas que el técnico aprenderá a realizar.

Segundo.- Después de haber aprendido esa actividad, el objetivo sirve como guía para medir la ejecución real del participante.

No obstante, la evaluación prepara pruebas que valoren la presencia o ausencia de la competencia. La evaluación es el proceso de valorar tanto la ejecución del técnico como la efectividad del sistema de enseñanza - aprendizaje.

Por lo tanto, la evaluación es importante que se tome en cuenta, con el objeto de medir el cambio de actitud y aptitud al inicio del curso y al finalizar el mismo.

CONCLUSIONES

El plantear como alternativa pedagógica un sistema de enseñanza - aprendizaje para la formación de instructores técnicos en la Secretaría de Agricultura y Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) es una aportación, que aunque sencilla, considero puede tener trascendencia al brindarles a éstos los conocimientos básicos sobre como desarrollar pedagógicamente todo proceso de enseñanza - aprendizaje.

Es conveniente que todo instructor parta de la comprensión de los conceptos básicos para abordar el estudio del fenómeno educativo, con el objeto de tener una visión integral de la educación no formal y, así mismo, poseer una mayor flexibilidad en el desarrollo de la capacitación, la supervisión y la asesoría técnica y así se encuentre capacitado para analizar, definir y coordinar apropiadamente el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Por lo tanto, el instructor técnico, podrá retomar lo anteriormente señalado y complementar su formación técnica y así tener mayor desenvolvimiento en la instrucción, ya que el hombre es el fin de la educación, es por que en él mismo esta la conciencia de la voluntad para continuar aprendiendo y perfeccionándose para encontrar la solución a las distintas problemáticas que se le presenten, y también la capacidad de compartir sus conocimientos y experiencias con quien lo requieran.

Por lo tanto, al plantear un modelo didáctico, la Secretaría de Agricultura y Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR), por medio de su área de capacitación (Capacitación y Desarrollo de personal CAPYDE), pretende dar seguimiento permanente a la formación de sus instructores técnicos en este campo, a través de preparar instructores de Oficinas Centrales en materia pedagógica - didáctica para que posteriormente impartan capacitación a los técnicos de las Delegaciones, Subdelegaciones Estatales y estos, a su vez, a los técnicos - extensionistas de los Distritos de Desarrollo Rural y Centros de Desarrollo Rural y estos, por último, a los productores.

El proceso metodológico de la capacitación, requiere entonces de un conocimiento de la didáctica aplicada para poder discernir y analizar con mayor claridad el proceso enseñanza - aprendizaje, y aplicarlo a la tarea de capacitación. Es necesario hacer hincapié en que el dominio del conocimiento didáctico permitirá llevar una mejor planeación y operación o programa del curso de capacitación, ya

que a través del dominio del proceso enseñanza - aprendizaje, se busca la mejor integración de los participantes y una mejor retención del aprendizaje para la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios en el instructor técnico.

El tener una metodología y el conocer el orden y estructura que seguirá el programa, es la clave para partir a trabajar en forma coordinada y ordenada y con el fin de alcanzar las metas y objetivos propuestos en el mismo, y para poder contrarrestar las fallas y desaciertos en materia pedagógica - didáctica que se han venido acarreado e inclusive llevando de un momento a otro.

También, se busca que todo instructor técnico conozca cómo está compuesta la didáctica (la disciplina de enseñar mejor y dinámicamente), cuáles son las características de un instructor y, como se puede trabajar más adecuadamente con un grupo; la eficacia de hacer esta tarea más dinámica y flexible para todos los integrantes así como la importancia de utilizar el material didáctico apropiado, las técnicas y dinámicas vivenciales en el momento adecuado, con el objeto de lograr el aprendizaje en los participantes y el objetivo del curso; ya que todo reflejará la imagen de la organización de la capacitación.

Por otro lado, es importante que el instructor técnico conozca los tres apartados de análisis que se juegan o se manejan en la Institución, etc., los cuales son:

- Organización,
- Operación y,
- Humano.

Lo anterior, es con el fin de tener el conocimiento del complejo social que se da en la misma y para cómo partir de los insumos (instructor, participante) y cómo llegar a los productos o resultados (habilidades, conocimientos y actitudes) para un nuevo aprendizaje. Esto es con el objeto de que el instructor tenga conocimiento de lo que se maneja o se da en una Institución, etc., como lo que viene de fuera (extraorganización) para el desarrollo de la misma.

Actualmente, la Institución cuenta con una variedad de material didáctico en cuanto técnicas y dinámicas pedagógicas, recursos audiovisuales tales como: videocaseteras, retroproyector de acetatos, de

transparencias, hojas para rotafolios, etc., con el objeto de utilizar el más adecuado de acuerdo al nivel académico del grupo.

Con lo anterior, se pretende lograr un aprendizaje dinámico y significativo de los participantes, ya que aquí se remarca la importancia del uso del material didáctico, como de las técnicas y dinámicas didácticas para el manejo de grupos.

A través de lo anterior se persigue el conocimiento, la habilidad y destreza en el manejo de grupos por medio del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como un dominio de la variedad de técnicas y dinámicas de manejo de grupos y la variedad del material didáctico.

Anexo I

Formato guía de la carta descriptiva.

CARTA DESCRIPTIVA

Nombre del curso: _____

Horario: _____ Horas: _____ Días: _____

Objetivo General: _____

Temario	Objetivos específicos	Actividades de aprendizaje	Tiempo Teoría Práctica		Técnicas pedagógicas	Material didáctico

RTA DESCRIPTIVA

Técnicas pedagógicas	Material didáctico	Evaluación	Bibliografía	Observaciones

Anexo 2

Ejemplos de técnicas de dinámica de grupos o juegos estructurados.

Criterios de clasificación de dinámicas vivenciales o juegos estructurados.

1. Retroalimentación:

Distinguir el momento adecuado para la retroalimentación en el grupo o entre ambas partes: instructor técnico, extensionista y productores con el fin de obtener un reforzamiento en el lenguaje.

Ejemplo:

Verificación.

Usos:

- Comprobar la buena captación de un mensaje.
- Entrenar a los participantes para saber escuchar antes de rechazar o malinterpretar los mensajes.
- Aprender a transmitir mensajes directos para evitar la distorsión.

Recursos materiales:

- Un salón suficientemente iluminado y amplio para que el grupo pueda trabajar eficientemente.

Duración:

- 30 minutos.

Tamaño del grupo:

- Ilimitado.

Disposición del grupo:

- En ternas.

Instrucciones específicas:

- El ejercicio consiste en expresar alguna idea y devolverla al transmisor para verificar que no hubo una distorsión; se repite para tener mayor certeza. Enseguida, se envía el mensaje (alternativamente).
- En cada terna, un participante finge como arbitro, uno como emisor y otro como receptor.
- El emisor envía su mensaje tomando en cuenta que debe ser corto y directo, acerca de un solo tema y tratando de utilizar sentimientos.

El receptor debe devolver el mensaje tomando en cuenta los dos siguientes puntos:

- a) El mensaje no debe simplificarse ni resumirse, pero tampoco debe repetirse al pie de la letra.
- b) No se debe evaluar ni jerarquizar.

El instructor debe hacer un ejercicio para ejemplificar asumiendo el papel de receptor y pidiendo un voluntario para el papel de transmisor. Se verifica el sistema de comunicación 3 ó 4 veces para que sea perfectamente captado por el grupo.

2. Sensibilización:

Analizar el estado de ánimo del grupo en el desarrollo de un proceso dinámico para una mejor integración de las partes: instructor técnico, extensionistas y productores.

Ejemplo:

Línea de la vida.

Usos:

- Lograr la aceptación interpersonal en los grupos.
- Romper con la tensión inicial.
- Sensibilización y autoanálisis de los integrantes del grupo.
- Permitir que cada participante hable de su vida.

Recursos materiales:

- Papel y lápiz para cada participante.

Duración:

- 45 minutos.

Tamaño del grupo:

- Equipos de 5 a 6 personas.

Instrucciones específicas:

- Lograr la comunicación interpersonal. El instructor puede mezclarse entre el grupo si lo cree conveniente.

Desarrollo:

- Los participantes deben dibujar los puntos más importantes de su vida, sobre su pasado, presente y futuro. Los dibujos pueden ser de cualquier tipo (realista, simbólico, surrealista, etc.). El dibujo debe hablar por si mismo (10 minutos).
- Cuando la mayoría de los grupos han terminado, se hace una mesa redonda general para recoger impresiones y lograr una reflexión teórica.

3. Competencia:

Experimentar la competencia a través de las dinámicas como una forma de motivación y mejoramiento del "Yo", por otra parte, fomentar la cooperación de una actividad de grupo en que el individuo colabora con los demás para alcanzar una meta común.

Ejemplo:

Juego de aros.

Usos:

- Obtener información sobre el comportamiento de "logro", en relación con la forma de riesgos, fijación de metas y usos de la experiencia propia y ajena.

Recursos materiales:

- Un salón amplio e iluminado para que el grupo trabaje eficientemente.
- Una estaca, 8 aros.
- Papel, lápiz, marcador, masking - tape.

Duración:

- Depende del número de integrantes.

Tamaño del grupo:

- Ilimitado.

Disposición del grupo:

- En dos equipos.

Instrucciones específicas:

- Con el masking - tape se marcan doce posiciones ascendentes de donde puedan tirarse los aros, estableciendo un sistema de valores según las necesidades del ejercicio.

El ejercicio consta de los siguientes pasos:

a) Primer turno del juego.

b) Segundo turno del juego.

c) Tercer turno del juego de grupos pequeños de discusión.

d) Grupo general de discusión.

- Cada turno se juega en situaciones diferentes.

- En cada turno se puede escoger la distancia, una vez escogida no se podrá cambiar.

- La vuelta en los cuatro lanzamientos en cada turno, es el insertar los cuatro aros a la distancia que elija.

Desarrollo:

- Cada integrante del equipo tendrá oportunidad de participar en los tres turnos.

- Al final de cada turno se anotarán las reacciones en una hoja, con respecto a:

a) Toma de riesgo,

b) fijación de metas,

c) uso de las experiencias propias y ajenas.

Al finalizar se comenta el ejercicio.

4. Toma de decisiones:

Fomentar la capacidad de iniciativa en una organización o grupo con el objeto de que los integrantes tengan la decisión propia para solucionar problemas y sugerir propuestas.

Ejemplo:

Si el río cambia de cauce.

Allá abajo, cerca del río, vi un viejo cuyo nombre no importa. Tendrá unos ochenta y pico de años, su paso es poco firme, tiemblan sus manos, sus ojos horriquean y se ríe a solas como si supiera algo muy cómico acerca de la humanidad.

En su época el viejo era el mejor pescador de la comarca. Decía:

“Yo los agarro hasta donde no existen”, solía decir, sabía escoger las carnadas más convenientes para toda ocasión, la profundidad exacta donde nadaban las diferentes clases de peces y el tamaño preciso del anzuelo que se debiera de usar.

A poca distancia de la choza habitaba el pescador, el río hacia una vuelta cerrada y era allí, en aguas profundas y tranquilas, donde le encantaba sentarse sobre un tronco que estaba a la orilla y lanzar su cuerda al agua. Allí nada más, ningún otro sitio le gustaba. Pero la naturaleza no respeta las costumbres del hombre y sucedió que durante un invierno hubo una creciente espantosa.

Cuando las aguas volvieron a bajar, el río había abandonado su viejo cauce y se había alejado unos cincuenta metros hacia el oeste, formando un canal completamente nuevo. El recodo donde nuestro pescador solía recoger su presa ya no quedaba, sino un banco de arena.

Un hombre cuerdo en su caso, se habría adaptado a las nuevas condiciones y buscado otro lugar para pescar, no así nuestro pescador, más terco que una mula y resistente a los cambios inevitables que trae el transcurrir del tiempo.

Todavía si alguien tiene la molestia de visitar el lugar, puede verse al viejo sentado sobre el mismo tronco, pescando en el mismo banco de arena.

Nota: una vez leído el presente caso, intercambie ideas con sus compañeros y deduzca una moraleja.

5. Ruptura del hielo:

Interpretar las distintas características que se presentan en una dinámica vivencial, con el fin de hacer una integración dinámica de todos los participantes de grupo o equipo de trabajo.

Ejemplo:

Binas y cuartas.

Usos:

- Integración de grupos.
- Pautas para la formación de equipos.
- Ruptura de la tensión inicial.
- Ruptura de los equipos establecidos para la apertura individual.
- Lograr la expresión de tensiones y expectativas.

Recursos materiales:

- Un salón suficientemente amplio e iluminado para que el grupo trabaje eficientemente.
- Papel y lápices.

Duración:

- Platica en parejas: 8 a 15 minutos.
- Platicas en cuartas: 10 minutos.
- Grupo de 8 a 10 minutos.

Tamaño del grupo:

- De 8 a 160 personas.

Disposición del grupo:

- En sillas preferentemente móviles, para formar binas y cuartas.

Instrucciones específicas:

- Ninguna.

Desarrollo:

- Cada persona busca un compañero (preferentemente desconocido y del sexo opuesto) y platican durante 10 minutos.
- Transcurrido este tiempo, cada pareja se junta a otra u otras dos y continua la platica durante otros 10 minutos.
- Transcurrido este tiempo se constituyen nuevos grupos de ocho personas, o bien, se inicia la presentación general: algún integrante presenta a su grupo o a su compañero inicial.
- El instructor sintetiza los aspectos comunes del grupo y se discute el ejercicio.

6. Liderazgo:

Experimentar la capacidad de liderazgo en el trabajo y en el equipo de cada uno de los integrantes del grupo.

Ejemplo:

Comunicación sincera.

Usos:

- Analizar las consecuencias de la comunicación unilateral y bilateral.
- Detectar el liderazgo autocrático y democrático.

Recursos materiales:

- Hojas blancas, lápices, gomas y hojas con el diseño de la figura.

Duración:

- 45 minutos.

Tamaño del grupo:

- Ilimitado.

Disposición del grupo:

- Libre.

Instrucciones específicas:

- En caso de que los participantes ya conozcan el ejercicio, el coordinador debe improvisar el diseño.
- Si se conoce el grupo con anterioridad, se escogerá a la persona que tenga mayores problemas de comunicación.

Desarrollo:

Primera etapa:

- Se hace el diseño de figuras.
- Se pone a un voluntario sentado dando la espalda al grupo, el cual describirá las figuras para que el grupo las vaya dibujando en una hoja en blanco. No se admiten preguntas

Segunda etapa:

- La misma persona, ahora de frente al grupo, describirá nuevamente el diseño. En esta ocasión sí se admiten preguntas.
- Se comparan los dibujos de ambas etapas con el diseño original para discutir la distorsión en la comunicación.
- Se comenta el ejercicio.
- Se abre una discusión entre los cuatro representantes del grupo en donde se exponen las razones por las cuales creen que otros participantes deberían estar en su equipo y tratan de convencerlos, con los argumentos ya expuestos y otros que se consideren necesarios.

- La siguiente etapa es opcional, dependiendo de la dirección del ejercicio. Si lo que se busca es el manejo de los roles dentro de la teoría del liderazgo, no es necesaria; si lo que se pretende es una sensibilización, si lo es.

Esta etapa consiste en que los grupos vuelvan a acordar sobre las personas que consideran, deberían estar en su propio equipo. Hecho esto, se nombra una comisión que deba traer, como se pueda, estas personas seleccionadas.

Dependiendo de la etapa a la que se llegue, se discute el ejercicio y se reflexiona sobre él.

7. Desarrollo del conocimiento grupal:

Tener en un grupo de trabajo una aptitud cognoscitiva estructurada con el fin de dar soluciones a las distintas problemáticas que se presenten en el desarrollo del trabajo o del tema escogido.

Ejemplo:

Sentimientos de agrado y desagrado.

Usos:

- Permite la libertad de expresión de sentimientos de agrado, desagrado, afecto o agresión.

Recursos materiales:

- En un salón suficientemente amplio e iluminado para que el grupo trabaje eficientemente.

Duración:

- 30 minutos.

Tamaño del grupo:

- Ilimitado.

Disposición del grupo:

- En equipos formando círculos.

Instrucciones específicas:

- Cada equipo debe colocarse lo más lejos posible de los otros.

- Los mensajes deben de ser descriptivos y cortos. No debe haber diálogo.

Desarrollo:

- De cada equipo se pide un voluntario que debe colocarse frente a un miembro del grupo y comunicarle algo que le agrada a esa persona.

- Debe repetir el proceso con cada uno de los miembros del grupo hasta que recorra todo el círculo.

8. Comunicación:

Crear una comunicación expresiva en sentimientos, afecto e integración en la cual se presenta a los técnicos - extensionistas y productores una creatividad de análisis y acción de la comunicación.

Ejemplo:

Charadas.

Usos:

- Facilita la ejemplificación sobre la importancia de escuchar y observar simultáneamente.
- Resalta la preeminencia de la comunicación no verbal en los procesos de interrelación humana.
- Demuestra la dificultad que implica formular preguntas adecuadas a cada situación.

Recursos materiales:

- Un salón amplio.

Duración:

- 30 minutos.

Tamaño del grupo:

- 30 participantes máximo.

Disposición del grupo:

- 3 subgrupos con un máximo de 10 personas cada uno.

Instrucciones específicas:

- El conductor del juego explicará el ejercicio y pedirá que se formen los subgrupos.

- Dará a 2 de los subgrupos una frase escrita en una cartulina, la cual deberá transmitirse a los grupos.
- Únicamente se pueden utilizar ruidos y/o gestos para transmitir la frase. No se permite hablar.
- Un grupo ejercerá como observador, sin posibilidad de participar en la adivinanza, juzgará el manejo de la información de los otros equipos para fines de retroalimentación.
- El grupo que tiene que adivinar la frase puede formular preguntas al actor, siempre que éstas solo se contesten "sí" o "no" de manera mímica.
- Los dos equipos competidores tendrán un turno para transmitir y un turno para adivinar.

Desarrollo:

- Se forman 3 grupos.
- Se explican las instrucciones del ejercicio y se entregan las tarjetas con la frases previamente seleccionadas.
- Se indica el inicio del juego.
- Al finalizar los 2 turnos de cada equipo se pide a los observadores que expongan sus comentarios.
- En mesa redonda se analiza el desarrollo del ejercicio y se sacan conclusiones enfocadas a resaltar la importancia de la comunicación no verbal, del escuchar con atención y del adecuado manejo de las preguntas.

9. Valores personales y grupales:

Fomentar en los participantes del grupo la autoestima propia y de grupo, con el fin de tener la autoconfianza de lo que podemos lograr individualmente o en grupo, depende de lo que se esta aprendiendo.

Ejemplo:

Dos renglones.

Usos:

- Propicia el manejo creativo de la comunicación verbal escrita.

- Permite el intercambio emocional gratificante.
- Ayuda al fortalecimiento de la autoestima de los participantes.

Recursos materiales:

- Hoja tamaño carta y lápices.
- Mesa de trabajo.
- Un salón amplio e iluminado.

Duración:

- 35 minutos.

Tamaño del grupo:

- 18 personas.

Disposición del grupo:

- Sentados a la mesa del trabajo.

Instrucciones específicas:

- Es aplicable, perfectamente, ya que al finalizar un evento formativo, pues estimula a los participantes a un mayor esfuerzo frente al aprendizaje.

Desarrollo:

- Se solicita a los participantes que tomen dos o tres hojas carta y las doblen en ocho pedazos, cortándolas posteriormente lo mejor que puedan.
- En cada uno de los pedazos tiene que escribir por el inverso, uno a uno, los nombres de sus compañeros.
- Por el reverso, escriben en dos líneas o renglones un pensamiento, un verso, un deseo, o una combinación de estos, dirigido al compañero designado en cada pedazo de papel.
- Al terminar son entregados a los designatarios en propia mano.
- Se forman subgrupos de 4 ó 5 personas para discutir la experiencia.
- Cada subgrupo nombra a un reportero para ofrecer en reunión plenaria sus experiencias.
- Se llega a conclusiones.

ESTA TESTA NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

* Se anexa cuadro de compilación de técnicas de dinámicas de grupos o juegos estructurados.

Competencia	Toma de decisiones	Ruptura de hielo	Liderazgo	Desarrollo del conocimiento científico	Comunicación	Valores personales y grupales
	■			■		
					■	
■					■	■
		■				
				■	■	
				■	■	
		■			■	
				■	■	
	■	■				■
	■		■			
			■	■	■	
		■			■	
	■			■		
	■					■
				■	■	
■				■	■	■
■						
				■	■	
					■	■
	■			■		

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre y Rivera, Del s. Susana. Glosario para elaborar programas decapacitación. México, UNAM. 1985, 58p.
- Acevedo Ibañez, Alejandro. Aprender jugando (60 dinámicas vivenciales). México, Acevedo y Asociados Consultores de Desarrollo Integral, 1984, 129 p.
- Arias Galicia, Fernando. Administración y recursos humanos. México, Trillas, 1984, 536 p.
- Arno. Pedagogía para el adiestramiento. México, Servicio Arno, vol. X. no. 41, 1980, 102 p.
- Calderón Cordova, Hugo. Manual para la administración del proceso de capacitación de personal. México, Limusa, 1985, 129 p.
- Capacitación y desarrollo de personal de la Secretaria de Agricultura y Recursos Hidráulicos. Formatos para capacitación. México, SARH., 1988, 42 p.
- Gago Hugueta, Antonio. Elaboración de cartas descriptivas. Guía para preparar el programa de un curso. México, Trillas, 1985, 115 p.
- Gramsci, Antonio. La alternativa pedagógica. Barcelona, Fontamara, 1981, 251 p.
- Inca - Rural. Seminario. Propuesta para el desarrollo rural. México, Instituto de Estudios Campesinos, A.C., 1988, 71 p.
- Inca - Rural y SARH. Capacitación (los técnicos y promotores rurales en el proceso de modernización del campo). México, Instituto Nacional de Capacitación de Sector Agropecuario, A.C., 1988, 60 p.
- La Belle, Thomas J. Educación no formal y cambio social en América Latina. México, Nueva Imagen, 1980, 288 p.
- McGehee, William, Paul W. Capacitación, adiestramiento y formación profesional. México, Limusa, 1986, 336 p.
- Mendoza Nuñez, Alejandro. Manual para determinar necesidades de capacitación. México, Trillas, 1982, 131 p.

Navarrete Madero, Ma. Cristina. Técnicas de enseñanza - aprendizaje y su aplicación en la función de capacitación. México, Universidad Iberoamericana, Tesis para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales, 1984, 213p.

Nerice Giuseppe, Imidedeo. Hacia una didáctica general dinámica. Buenos Aires, Kapelusz, 607 p.

Popham S. Schrag y Brockhus. Un sistema de enseñanza - aprendizaje para la educación. México, Santillana, 1983, 4 tomos.

Publicaciones Santillana. Diccionario de las ciencias de la educación. México, Santillana, 1983, 4 tomos.

SARH. S.G.O.G.R.S. Extensionismo y asistencia técnica. México, Depto. de Divulgación de la Dirección General de Fomento Ganadero, 1984, 40 p.

Secretaría de Gobernación. Manual para la capacitación del analista de recursos humanos. México, CNCA, 1988, 23- 16 folletos.

Siliceo, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. México, Limusa, 1983, 152 p.

Valencia Aguirre, José Antonio. Evaluación de la capacitación. México, Secretaría del Trabajo, 1982, 55 p.