

30892.3

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

---

---

FACULTAD DE PEDAGOGIA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**INVESTIGACION DIDACTICA PARA LA  
FORMACION DE INSTRUCTORES DE  
CRUZ ROJA MEXICANA**

**TESIS PROFESIONAL**  
**QUE PRESENTA:**  
**ISABEL ALEJANDRA DE LA TORRE LONGORIA**  
**PARA OBTENER EL TITULO DE:**  
**LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

289471

DIRECTOR DE TESIS: DRA. ELVIA MARVEYA VILLALOBOS TORRES

MEXICO, D. F.

~~1999~~

2001



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## DEDICATORIAS

### A DIOS

Por proporcionarme la  
oportunidad de vivir.

### A MIS MARAVILLOSOS PADRES

Por todo su cariño, dedicación y  
apoyo en todas las etapas de mi  
vida.

Gracias Papá y Mamá por haberme  
dado la oportunidad de realizarme.

### A ENRIQUE MI ESPOSO

Por tu infinito amor en todo momento  
Gracias por hacerme tan feliz.

### A MI HIJO ENRIQUITO

Por su ternura y alegría.  
Gracias chiquito por darme la  
oportunidad de ser madre

**A MIS HERMANOS**

Vilma, Guillermo, Adriana  
y María Emilia por haber  
estado junto a mi toda la  
vida y por ayudarme a  
cumplir una meta más.

**A MI AMIGA TERE**

Por vivir momentos maravillosos  
a lo largo de la carrera y por  
apoyarme en mi tesis.

**A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Por la formación obtenida en la Carrera.

## INDICE

	PÁG.
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>CONCEPTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA</b>	
I.1    CONCEPTO DE PERSONA.....	6
I.2    CONCEPTO DE EDUCACIÓN.....	8
I 2.1    Objetivos de la educación.....	11
I 2.2    Fines de la educación.....	13
I.3    CONCEPTO DE PEDAGOGÍA.....	16
I.4    CONCEPTO DE EDUCACIÓN PERMANENTE.....	18
CITAS BIBLIOGRÁFICAS.....	20
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>DIDÁCTICA GENERAL, SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE</b>	
<b>ENSEÑANZA APRENDIZAJE</b>	
II.1    CONCEPTO DE DIDÁCTICA.....	22
II 1.1    Elementos didácticos.....	24
II 1.2    Momentos didácticos.....	25
II.2    PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	33
II 2.1    Áreas de Aprendizaje.....	38
II.3    PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	41
II 3.1    Detección de necesidades de capacitación.....	44
II.3.2    Diseño y elaboración de programas.....	47

II.3.3	Implantación o realización.....	61
II.3.4	Evaluación y seguimiento.....	63
II.4	EDUCACIÓN DE ADULTOS.....	69
II.4.1	Concepto de facilitador.....	70
II.4.2	Concepto de participante.....	74
	CITAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78

### CAPÍTULO III.

#### CRUZ ROJA

III.1	HISTORIA DE LA CRUZ ROJA.....	81
III.1.1	Historia de la Cruz Roja Mexicana.....	88
III.2	ESTRUCTURA DEL COMITÉ NACIONAL DE CAPACITACIÓN.....	94
III.3	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.....	96
	CITAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103

### CAPÍTULO IV.

#### DERIVACIÓN PRÁCTICA. PROGRAMA DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES

IV.1	FUNDAMENTACIÓN DE LA DERIVACION PRACTICA.....	104
IV.2	CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	105

IV.3	TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN.....	110
IV.4	INSTRUMENTACIÓN DIDÁCTICA DEL CURSO DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES DE CRUZ ROJA MEXICANA.....	120
	CONCLUSIONES.....	212
	BIBLIOGRAFÍA .....	215

## INTRODUCCIÓN

Actualmente en nuestro país es relevante la importancia que tiene la capacitación de adultos en las instituciones y empresas.

La capacitación ha existido siempre, entendiéndose ésta como un proceso educativo. Para lograr los objetivos institucionales se necesita tener personas encargadas de transmitir conocimientos habilidades y actitudes específicas de acuerdo a la carencia que se tiene en cada uno de los puestos y personas que conforma la empresa.

Los instructores son parte fundamental en el proceso de capacitación, de ellos depende en mayor parte el éxito de los cursos elaborados. El contar con instructores calificados y comprometidos a desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes de los capacitandos es un logro muy importante dentro de la capacitación.

Si bien es cierto que los instructores pueden mejorar en lo que se refiere a la didáctica de la enseñanza para que de como resultado un mayor aprovechamiento y un aprendizaje significativo, también es cierto que no se les ha brindado la oportunidad de obtener esos conocimientos y habilidades didácticas, convirtiendo los cursos de formación de instructores en cursos netamente técnicos del área de trabajo de cada persona.

En la Cruz Roja Mexicana se detectó la necesidad de implementar un curso que transmitiera los conocimientos, habilidades y actitudes didáctica que necesita un instructor para llevar al cabo un buen proceso de enseñanza-aprendizaje, logrando así en primera instancia perfeccionar a los instructores ya existentes mejora la imagen de Cruz Roja Mexicana y por último unificar criterios en capacitación en Toda la República Mexicana, (dentro de la misma institución se han manejado distintos conceptos y criterios para llevar al cabo la capacitación).

El objetivo de la presente tesis es la investigación sobre la formación didáctica de los instructores de Cruz Roja Mexicana con la finalidad de presentar un programa de Formación de Instructores.

Todos los instructores de Cruz Roja Mexicana son mayores de 18 años y son voluntarios entendiéndose como tal a toda persona que por su propia voluntad dedica parte de su tiempo y de sus conocimientos a las actividades que lleva al cabo la Cruz Roja en favor de la comunidad. El voluntariado puede trabajar a título gratuito o mediante una remuneración económica.

El motivo principal de la anterior investigación didáctica fue el vislumbrar la gran responsabilidad compromiso que tienen los instructores; de su ejemplo y de la forma en que trasmiten los conocimientos, habilidades y actitudes se puede salvar una vida.

Los cursos existentes en Cruz Roja Mexicana son principalmente de prevención de la salud y accidentes, tales como: primeros auxilios, reanudación cardiopulmonar, qué hacer en caso de sismo, entre otros, y están dirigidos a enseñar a la población civil la correcta aplicación de los primeros auxilios a personas que han sufrido un accidente o enfermedad súbita.

La importancia radica en el buen y correcto manejo de la información, y en la manera en cómo el instructor la transmite. Si el instructor adquiere una formación didáctica correcta posee los conocimientos técnicos necesarios de acuerdo al tema a exponer, los participantes adquirirán un buen aprendizaje y, por lo tanto, tendrá un cambio de conducta que se convertirá en un aprendizaje significativo que ayudará a la Cruz Roja Mexicana a salvar vidas y a prevenir accidentes.

La población es de 2,000 (dos mil) instructores en toda la república mexicana. La muestra fue de 500 instructores lo cual es el 25 % de la población y se optó por un cuestionario, ya que es una herramienta de investigación que consiste en una serie de cuestiones que tienen como fin comprobar las hipótesis planteadas.

El cuestionario se desarrolló con preguntas cerradas con el fin de una tabulación más concreta, fácil de calificar, los datos obtenidos se tabularon y representaron mediante gráficas para facilitar su comprensión.

El mismo se aplicó en la Convención Nacional en Tepic, Nayarit en la mesa de capacitación. Se aplicó en dos horas para su llenado con asesoría de 4 personas.

Para diseñar la instrumentación didáctica del curso de formación de instructores se llevó al cabo una investigación documental tomando en cuenta en primera instancia las características propias del hombre que es el sujeto de la educación refiriéndonos a los fines y objetivos de la misma. Así como explicar a grosso modo en que consiste la educación permanente.

Posteriormente se explicó paso por paso la sistematización del proceso de enseñanza - aprendizaje, el proceso de capacitación, tomando en cuenta las características propias de la educación de adultos, basándonos en los estudios realizados por EDAC, Mauro Rodríguez Estrada, Roberto Pinto Villatoro principalmente.

Se realizó una investigación sobre los antecedentes, historia y organización de la Cruz Roja Mexicana siendo una institución de asistencia privada única en su género y con características muy propias. Por último se realizó una instrumentación didáctica para los instructores denominada "... Formación de: Instructores", la cual proporcionará paso a paso la metodología a seguir en el curso transmitiendo los elementos básicos de didáctica general que propicien un mejor desarrollo de los instructores de la misma.

¿Será posible diseñar un curso de formación de instructores de acuerdo con las características de la Cruz Roja Mexicana?

## CAPITULO I

### CONCEPTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA

#### I.1 CONCEPTO DE PERSONA

Antes de empezar a definir lo que es el concepto de educación, se estudiará lo que significa la palabra hombre y persona humana. Siendo este último el que se va a formar y perfeccionar.

“El hombre es un ser vivo, está pues, como todo viviente que se da a nuestra experiencia compuesto de un alma y de un cuerpo”. (1)

El hombre está compuesto de un aspecto material (el cuerpo) y de uno espiritual que es la inteligencia y voluntad estos están unidos formando una substancia particular, todos los seres tienen la misma esencia, pero cada persona es única, particular e individual.

La metafísica de la persona dice “la persona es particular, no es universal”. (2)

“Persona en latín significaba originalmente la máscara del actor”. (3)

Las máscaras ocultaban los errores, carencias de conocimientos y las emociones

mismas ante los demás, representaba un disfraz de lo que pensaban, hacían y sentían.

Aristóteles afirmó "El hombre es un ser social por naturaleza". (4)

Se afirma que todos y cada uno de los hombres necesita de los demás para perfeccionarse, satisfacer sus necesidades y trascender. Además en un ser biológico porque es un ser vivo con ciertas funciones, y dotado de inteligencia resumiéndolo así en un ser bio-psico-social.

Todos los actos del hombre deben ser libres: el hombre por naturaleza es un ser libre y superior a los demás seres.

"La dignidad del hombre en cuanto hombre, consiste en dos cosas, que son razón y libre albedrío". (5)

Por tanto, persona humana, es el hombre que está compuesto de cuerpo y alma, los cuales al estar unidos la hacen única, particular e irreplicable, que tiende a relacionarse con los demás, con sus funciones propias utilizando la inteligencia y la libertad, diferenciándose así de los demás seres

## 1.2 CONCEPTO DE EDUCACIÓN

El hombre es un ser imperfecto y para que pueda adquirir nuevas formas y llegar a perfeccionarse necesita educarse.

Etimológicamente la palabra educación vienen del latín educare, que significa criar, alimentar, nutrir y de educere que equivale a sacar de, extraer.

La educación vendría a ser a partir de educare, nutrición, instrucción, información. Así se ha entendido, con alguna frecuencia que educar equivale a informar, a ponerlo todo desde fuera, a conducir, pero la educación sólo es parte de ese proceso. La educación o a partir de educere consiste en actualizar lo que potencialmente está en el hombre". (6)

Partiendo de la definición etimológica el hombre a lo largo de la vida se nutrirá día con día de conocimientos, ideas, información que la hará suya y al mismo tiempo, el hombre exteriorizará todo lo que posee y todo lo que es, es decir, explotará al máximo sus potencialidades, desarrollando todas sus capacidades tomando todos sus defectos para perfeccionarse.

García Hoz define a la educación como ". el perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas". (7)

El hombre al adquirir formas nuevas, se modifica y esta modificación hace que el hombre se perfeccione; sin embargo, la educación no sólo se da intencionalmente sino espontáneamente y de una manera natural.

Definitivamente el hombre por estar inmerso en una sociedad, aprende de una manera espontánea, realizándose así una modificación positiva.

Fernández Sarramona afirma "... la educación es tarea exclusivamente humana, pero dentro del hombre se ocupa de los aspectos más específicamente humanos". (8)

Al mencionar las potencias específicamente humanas aludimos a la interioridad del hombre, las funciones superiores que son: inteligencia y voluntad.

La educación es un proceso que se da a lo largo de la vida y es permanente, es decir, desde que nace la persona hasta que se muere aprovechando toda la experiencia adquirida durante la vida.

"La educación es un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso social". (9)

La educación todo lo que ha asimilado y aprovechado el hombre, es decir, todo lo que ha experimentado y vivido en el pasado ayuda a la persona a encontrar y descubrir nuevas experiencias que le ayuden a perfeccionarse cada día más.

Dada la gran variedad y riqueza de interpretaciones que existen de educación, es difícil afirmar cual es la más completa, sin embargo cabe citar que en todas las definiciones se enfatiza al hombre como punto de partida de la educación. La educación no puede existir si no se sustenta en el hombre y en su perfeccionamiento que lo dirija a su fin propio, que es la felicidad.

## 1.2.1 OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN

Antes de empezar a explicar los objetivos de la educación, definiremos lo que es un objetivo.

“El objetivo significa la previsión del término o del resultado probable de nuestra acción”. (10)

“Los objetivos especifican, en términos concretos, las metas más particulares e inmediatas”. (11)

En suma los objetivos son aquello a lo que se pretende llegar en forma concreta, son los resultados que esperamos alcanzar, es el camino a seguir para lograr lo planeado. Estos objetivos poco a poco van a proporcionar los resultados finales esperados, es decir, los fines que se persiguen.

Uno de los objetivos de la educación es que “... necesita de la acción de dos elementos: uno capaz de influenciar y otro capaz de recibir influencia” (12)

La posibilidad de ejercer influencia va a depender del educador y la posibilidad de recibirlo dependerá del educando. Este binomio educando-educador forma parte del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El hombre que es por sí solo el objeto de la educación posee libertad, la cual le

da la posibilidad de transformarse, un hombre sin libertad, sería un hombre sin posibilidad de transformarse y por ende sin posibilidad de perfeccionarse y superarse.

Esta posibilidad de transformación es lo que se conoce como <educabilidad> que es otro de los objetivos de la educación.

Intencionalmente hacia la realización del ser personal del hombre por la educación". (13) "La educabilidad aparece como un principio dinámico que apunta Nassaf "insiste en el concepto de educatividad, entendida como la capacidad del educador de ejercer influencia sobre el educando". (14)

Cabe mencionar que la influencia que ejerce el educador sobre el educando deberá ser positiva, para que sea considerada como educación encaminada al desarrollo y perfeccionamiento integral del educando.

## I.2.2 FINES DE LA EDUCACIÓN

“Entendemos por finalidad un fin último (no inmediato), necesario, constante; un fin inseparable del propio ser o fenómeno”. (15)

“Las finalidades expresan, en términos más abstractos y genéricos, los ideales de vida y de educación contenidos en la conciencia efectiva de una época, de un pueblo, de una corriente religiosa, política o social”. (16)

Estos tres niveles están muy relacionados y el nivel personal depende de un contexto social y este a su vez de un panorama filosófico.

Hay algunos autores que resaltan un fin o nivel trascendental

Fines trascendentales “Su exterior al sujeto mismo, van mas allá de su individualidad o llevan ésta fuera del mundo sensible”. (17) “.. llevarlo además a tomar conciencia y a reflexionar sobre los grandes problemas y misterios de las cosas, de la vida y del cosmos, a fin de proporcionarle vivencias más hondas”. (18)

No podemos dejar de mencionar lo que son y en qué consisten los fines trascendentales refiriéndonos a aspectos que debe profundizar el propio hombre llegue a su plenitud.

Los fines trascendentales son aquellos que rebasan o sobrepasan la individualidad del sujeto, los que están más allá de él van dirigidos a la sociedad y la cultura.

Los fines immanentes son los que quedan en de su propia personalidad: su conciencia, su desarrollo psíquico, su experiencia vital. Se refieren al desarrollo singular de la vida humana a partir de tres puntos de vista.

1. **Individual.**- Lleva al hombre a su máxima plenitud, es decir, con la educación se busca el desarrollo armónico de la persona humana, mediante un perfeccionamiento gradual y continuo de sus potencialidades individuales.
2. **Social.**- El hombre se perfecciona dentro de la sociedad al ser un ser sociable por naturaleza, esta sociabilidad lo lleva a influir sobre los demás y estos a su vez influirán sobre él. Por lo que una de las finalidades de la educación es integrar al hombre a la sociedad.
3. **Trascendental.**- "El hombre, al tender hacia la perfección busca la trascendencia hacia la verdad y el bien absoluto" (19)

Platón afirma que "... el fin de la educación es el desarrollo completo y armonioso del cuerpo y del espíritu". (20)

El fin de la educación es el desarrollo integral y armonioso de la persona, es decir, el desarrollo de los tres ámbitos del hombre en cuanto a que es biológico, psicológico y social y además posee inteligencia, voluntad y libertad.

### 1.3 CONCEPTO DE PEDAGOGÍA

“Del griego Paidegoguía, arte de educar a los niños. En su origen, Paidogogos, era el esclavo que se ocupaba de conducir a los niños, al maestro encargado de su enseñanza. Pais, niño y ago, conducir educar” (21)

Pero el pedagogo no sólo conduce y educa al niño, sino al joven, adolescente, adulto y viejo, está presente en todas y cada una de las etapas de la vida, de un modo particular según los intereses y necesidades de cada etapa.

“La pedagogía es la ciencia y el arte de la educación”. (22)

Es ciencia porque se basa en el método científico y tiene fundamentos teóricos, y es arte porque se basa en estrategias para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice de una forma creativa, siendo este arte práctico.

El objeto de estudio de la pedagogía es la educación, y el sujeto de estudio se la persona humana

La pedagogía realiza su acción educativa por medio de la didáctica

La pedagogía tiene tres campos de conocimientos:

- A) El campo de conocimiento teleológico alude a los fines de la educación, como son los campos de la filosofía, la ética, la antropología, la axiología. Se refieren al deber ser de la persona.
- B) El campo de conocimiento mesológico alude a los medios de la educación, es decir, a la didáctica. Se refiere al hacer de la persona.
- C) El campo de conocimiento ontológico alude a la realidad de la educación, como son los campos de la historia, la psicología, la demografía. Se refiere al ser de la persona (23)

La pedagogía es maravillosa porque contribuye en la aspiración del hombre de tener cada día una existencia más elevada.

#### I.4 CONCEPTO DE EDUCACIÓN PERMANENTE

“La educación permanente es la que recibe la persona durante toda la vida” (24)

La educación permanente se da desde que la persona nace hasta que se muere. Implica todo tipo de educación ya sea formal, que se refiere a la escolaridad como son (jardines de niños, preescolar, primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura y posgrados), la no formal, que es la educación que se recibe en la familia, y la informal como son (la radio, televisión, prensa, medios impresos y la capacitación).

La educación permanente se da en las diferentes etapas de la vida: infancia, adolescencia, juventud, edad adulta, senectud

La educación permanente se refiere al continuo mejoramiento de la calidad de vida de la persona, se alude a las posibilidades de perfeccionarse y superarse día con día para ser mejor hijo, esposo, padre, instructor, voluntario etc. según en cualquier situación que esté el sujeto que quiere expresar.

La educación permanente se caracteriza por:

- Se da a todos los niveles
- Admite todas las modalidades
- Se dirige a toda la gente
- Abarca a todas las instituciones y agentes
- Comprende toda la vida
- Incluye todas las gamas del saber (25)

La persona puede y debe educarse a lo largo de la vida para ser mejor, lo único que se necesita es querer perfeccionarse día con día.

A la persona que transmite conocimientos se le denomina educador y éste debe estar preparado para conducir a los educandos hacia un aprendizaje significativo, por lo tanto, debe conocer de didáctica general y del proceso de enseñanza-aprendizaje.

## CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- VERNEAUX, Roger., Filosofía del hombre., p.222
- 2.- GARCIA HOZ, Víctor., El concepto de persona., p 45
- 3.- ibidem., p.42
- 4.- GAMBA, Rafael., Historia sencilla de filosofía., p.82
- 5.- GARCIA HOZ, Víctor., op.cit., p.48
- 6.- ISAACS, David., La educación de las virtudes humanas. p. 33
- 7.- GARCÍA HOZ, Víctor., Principios de pedagogía sistemática., p 25
- 8.- FERRÁNDEZ SARRAMONA., La educación: constantes y problemática actual.,p.20
- 9.- NERICI, Imideo., Hacia una didáctica general dinámica., p.49
- 10.- MATTOS, I. Compendio de didáctica general., p.43
- 11.- ibidem., p.44
- 12.- FERRÁNDEZ SARRAMONA., op.cit., p.31
- 13.- ibidem., p.32
- 14.- ibidem , p.33
- 15.- MELLO CARVACHO, I., El proceso didáctico , p.316
- 16.- MATTOS, I., Compendio de didáctica general., p 44
- 17.- FERRÁNDEZ SARRAMONA., op.cit., p.30
- 18.- NERICI, I., op.cit., p.26
- 19.- cfr., LUZURIAGA, Lorenzo., Pedagogía., p 115-116
- 20.- MELLO . i. op.cit , p.19

- 21.- EDIT.SANTILLANA., Diccionario de las ciencias de la educación., Tomo II., p.1096
- 22.- EDAC., Mujer y educación. La mujer educadora natural., p.13
- 23.- cfr., EDAC., op.cit., p.14-15
- 24.- EDAC., op.cit., p.28
- 25.- cfr., EDAC., op.cit., p.32

## CAPITULO II

### DIDÁCTICA GENERAL, SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

#### II.1 CONCEPTO DE DIDÁCTICA.

Etimológicamente la palabra "...didáctica proviene del verbo griego didasko que significa enseñar, instruir, exponer claramente, demostrar". (26)

Pero la definición etimológica no abarca todo el contexto de lo que en realidad significa y hace la didáctica.

"La didáctica es ciencia y arte de enseñar" (27) es ciencia en cuanto investiga y experimenta nuevas técnicas de enseñanza, teniendo como base, principalmente la biología, sociología y filosofía utilizando el método científico. Es arte, cuando establece normas de acción o sugiere formas de comportamiento didáctico, basándose en los datos científicos y empíricos de la educación.

Para su fácil estudio la didáctica es teoría cuando se refiere a la ciencia y es práctica cuando es arte. sin embargo, los dos aspectos se funden en un sólo concepto

La didáctica orientará óptimamente la enseñanza, para que el aprendizaje sea significativo y deje huella en la persona

“La didáctica es el conjunto sistemático de principios, normas, recursos y procedimientos específicos que todo profesor debe conocer y saber aplicar para orientar con seguridad a sus alumnos en el aprendizaje de las materias, de los programas, teniendo en vista sus objetivos” (28)

La didáctica se encaminará principalmente a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El objeto de estudio de la didáctica es el proceso de enseñanza-aprendizaje

## II.1.1 ELEMENTOS DIDÁCTICOS

La instrumentación didáctica como campo del conocimiento de la didáctica, utiliza ocho elementos.

1	Educador-Educando (Quien - A quien) Instructor - Participante	En primer término el instructor se convertirá en facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje, estudiando los temas a impartir, las características del auditorio al que se va a dirigir. En segundo término el participante como constructor de su propio aprendizaje.
2	Objetivos educativos (Para qué) Expresión de lo que se pretende alcanzar	Se redactarán definiendo las conductas a adquirir por los participantes ya sean conocimientos, habilidades y actitudes. Su redacción deben ser claros, reales y concretos, considerando las características de los participantes.
3	Contenidos educativos (qué) Conocimientos que se pretenden enseñar	Debe seleccionarse con base en el grado de dificultad que se requiere. Estar relacionados con los objetivos planteados.
4	Metodología (Cómo) Son los métodos, técnicas y procedimientos utilizados	Deben seleccionarse con base en los contenidos y objetivos planteados. De la acertada utilización del método, técnica y procedimiento dependerá en gran parte el éxito de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje
5	Recursos didácticos (Con qué) Es la infraestructura que se necesita y el material didáctico son los apoyos elaborados	Van a facilitar la conducción de métodos, técnicas y procedimientos empleados. Deben de ser utilizados de acuerdo a los recursos económicos y culturales con que se cuenta.
6	Tiempo didáctico (Cuándo) Es el tiempo utilizado en el proceso de enseñanza-aprendizaje	No estrechamente relacionado con los objetivos planteados, los contenidos seleccionados, la metodología a realizar y los recursos y materiales didácticos utilizados.
7	Lugar (Dónde) Es el lugar utilizado en el proceso de enseñanza-aprendizaje	Hay que considerar las condiciones físicas de lugar para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los instructores de la Cruz Roja Mexicana utilizarán los elementos didácticos para llevar a cabo la acción educativa y el proceso de enseñanza aprendizaje en todo momento.

(29)

## II.1.2 MOMENTOS DIDÁCTICOS

La instrumentación didáctica comprende cuatro momentos didácticos.

1. Diagnóstico de necesidades.
2. Planeación.
3. Realización
4. Evaluación.

### 1.- Diagnóstico de necesidades.

Alude a identificar cuáles son las necesidades de las personas, que carencias tienen en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes.

Para lograr esta identificación se necesita capacidad de observación, recabar datos y discutir las expectativas de los participantes con respecto a los objetivos del curso.

Con base en este diagnóstico de necesidades se procederá a planear en forma real y concreta un curso o programa, una plática u otra actividad educativa

## 2.- Planeación

Son muchos los autores lo que definen lo que es la planeación, muchos de ellos hacen con el término de planteamiento, otros utilizan el de previsión, en suma y a manera de estudio lo denominaremos planeación.

“La planeación es una previsión de lo que tiene que hacerse” (30)

La planeación es el antes de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Antes de dar un curso, una clase, sesión, conferencia, etc., se debe de observar un sinnúmero de factores que van a lograr que durante la realización el aprendizaje se lleve a cabo de la mejor forma posible y conforme a lo planeado.

Planear significa ordenar paso a paso lo que debemos hacer para dar un resultado determinado.

La planeación consiste básicamente en la estructuración de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y ésta planeación se va a dar de una manera continua y general, es decir, al iniciar un período escolar, curso; y de manera parcial cuando se inicia una clase o un tema específico.

La planeación se refiere a lo que voy hacer y al desarrollo de los ocho elementos didácticos que se desarrollarán en el tema de diseño y elaboración de programas. “En síntesis, el planteamiento didáctico nos defenderá de la improvisación”. (31)

La planeación logrará que el instructor se actualice, se prepare y se desarrolle, no se justifica la improvisación.

Las actividades planeadas son las que se realizan con éxito, sin embargo, dentro de la planeación y de sus elementos debe de existir la flexibilidad.

El objeto de la educación es el hombre y este tiene diferentes facetas, tiene inteligencia, voluntad y libertad logrando que la educación se realice de diferentes formas.

El concepto de flexibilidad es muy diferente al de improvisación. En éstos tiempos en la educación hay y existe exigencia por parte de los participantes, no son seres pasivos, sino activos, quieren aprender y por esto no aceptan las cosas improvisadas.

Mediante la planeación se garantiza la eficacia de los recursos y el éxito de los mismos, siendo ésta una necesidad no sólo por razones de responsabilidad moral sino económica.

### **3.- Realización.**

La realización dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje es llevar a cabo lo que se hizo en la planeación. La realización es el durante del proceso, es decir, es la ejecución de lo planeado.

En la realización se llevan a cabo cada una de las acciones que se planearon.

“La realización es la materialización del planteamiento” (32)

El instructor detectará de manera permanente la disposición de los educandos, es decir, sus actitudes y aptitudes con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje

El instructor debe estar observando a cada uno de sus participantes para realizar de la mejor forma posible la conducción del grupo y poder así cumplir los objetivos planteados.

En la realización el instructor debe de incentivar a los participantes con el fin de alcanzar los objetivos.

La motivación es un elemento primordial dentro de un curso, mediante ejercicios, técnicas, métodos y actividades didácticas el instructor logrará una mayor participación, actitud y disposición de los participantes con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje. La motivación debe de ser buscada por el instructor pero no al inicio del curso sino durante el desarrollo de todo el proceso.

La motivación se define "... como el proceso que provoca cierto comportamiento, mantiene la actividad o la modifica". (33)

Motivar es hacer que el participante se dirija y se interese lo que se quiere enseñar. Es lograr que participe y se convierta en parte del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El instructor debe de despertar el interés de los participantes e infundir en ellos una necesidad para que ésta sea satisfecha por medio de un esfuerzo, este esfuerzo va a cambiar la conducta y por tanto se convierte en un aprendizaje.

La motivación hace que la clase o curso, tenga vida, dinamismo e incluso entretenimiento

El lograr que las condiciones físicas del aula favorezcan a la dinámica grupal, es

una gran ayuda para el instructor, asimismo el uso de los recursos didácticos motivará al participante para cambiar su conducta encaminándose en un aprendizaje significativo.

El éxito de una buena sesión o clase, depende en gran parte de la planeación que se tuvo con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### **4.- Evaluación**

Son muchas las formas que se utilizan para denominar la parte final del proceso de enseñanza-aprendizaje; para efectos de estudio, la verificación es sinónimo de evaluación

“La verificación tiene que estar presente en el transcurso de la ejecución, con el propósito de comprobar la marcha del aprendizaje y de la reorientación para los casos de fracaso escolar, a fin de evitar la acumulación de deficiencias que son casi siempre fatales para la buena marcha de los estudios”. (34)

La evaluación es la última fase del proceso de enseñanza-aprendizaje, esto no quiere decir que solamente al final del curso, sesión, conferencia, se deberá evaluar; la evaluación se da antes de empezar y hasta el momento que concluye. La evaluación es permanente y continua y proporciona verificar y retroalimentar de manera

permanente los aprendizajes de los participantes, de esta manera se observa claramente si los objetivos planteados se cumplieron o no.

La evaluación sirve para detectar aciertos y deficiencias, con el fin de repetir las primeras y corregir los últimos.

La evaluación permite hacer todas las modificaciones que sean pertinentes con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje, por tanto la evaluación se da antes, durante y después del proceso de enseñanza-aprendizaje y se da de diversas maneras.

La evaluación nos verifica si la conducta inicial del alumno ha sido modificada efectivamente logrando así los objetivos que se plantearon.

La evaluación necesariamente estará dirigida a todas las personas involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El instructor debe ser evaluado por los participantes, para así verificar si la enseñanza que se está dando es efectiva y logra que el participante aprenda. El participante debe ser evaluado, para vislumbrar si logró los cambios de conducta deseados, alcanzando los objetivos de aprendizaje. Y por último se habrá de evaluar a todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, todos los aspectos que se plantearon se deberán rectificar con el fin de corregir los errores, haciendo modificaciones para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se dé con éxito.

Sin la evaluación difícilmente podríamos asegurarnos que ocurra algún tipo de aprendizaje. Sin la información que proporciona la evaluación, tampoco tendríamos argumentos suficientes para hacer correcciones y mejoras.

## II.2 PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

La enseñanza no consiste únicamente en transmitir conocimientos, sino que va más allá, también transmite actitudes, deseos, habilidades, logrando que interactúa con el educando, es decir, la enseñanza va a ser la actividad que logre que el aprendizaje se dé de la mejor forma posible.

“Enseñar es dirigir técnicamente el aprendizaje” (35)

El papel de la enseñanza no se reduce a transmitir sino a verificar lo transmitido es decir confirmar el aprendizaje de la persona, por lo anterior, la enseñanza va a dirigir las experiencias de aprendizaje de los educandos.

La enseñanza va a dirigir al aprendizaje de los educandos pero positivamente, es decir, que la enseñanza logre ser mejor a los educandos para que éstos a su vez cambien su conducta.

La enseñanza se va a apoyar de la educabilidad que es la posibilidad de ejercer influencia del educador al educando y ésta debe de ser positiva. La meta de la enseñanza es el logro de los objetivos ya planteados.

La enseñanza va a conducir al educando para que reaccione ante ciertos estímulos, a fin de que alcance los objetivos.

“Aprender es modificar el comportamiento, por medio del adiestramiento o de la experiencia, con miras a lograr una respuesta mejor y más adecuada a las situaciones estímulo que se nos presentan”. (36)

“El aprendizaje es un cambio relativamente permanente en la conducta del sujeto, como resultado de la aplicación repetida de un conocimiento (cognoscitivo) actitud o valor adquirido (afectivo) y habilidad o destreza física (psicomotor) como hecho”. (37)

Existe un sinnúmero de definiciones, pero todas ellas tienen varios puntos en común.

Todas la definen un cambio de conducta. Si el participante no modifica su conducta de alguna manera es que realmente no se realizó el aprendizaje. Hay que recordar que el aprendizaje implica acción por parte del participante, sin esa acción no puede haber cambio y sin éste no hay aprendizaje, además ese cambio debe de tener cierta permanencia, cierto lapso de tiempo, el aprendizaje debe de ser significativo y dejar huella en la persona. El aprendizaje por tanto no se puede olvidar totalmente.

sino que al contrario debe de formar parte y pertenecer al educando, debe ser eficaz y positiva.

El cambio de conducta se va a llevar al cabo por la dirección de la enseñanza por medio de ella se va a incentivar y dirigir esos cambios de conducta que serán por la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.

Nerici afirma que “el hombre aprende cuando enfrenta obstáculos y siente la necesidad de vencerlos”. (38)

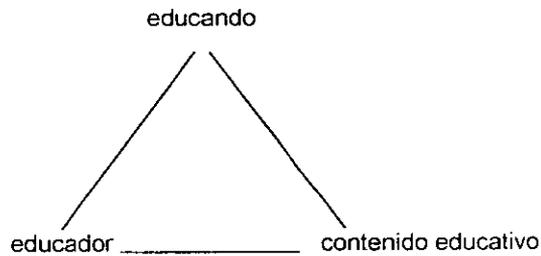
El aprendizaje es un cambio de conducta con cierta permanencia que implica la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.

El proceso de enseñanza-aprendizaje no es más que una interacción de los dos conceptos, es un ir y venir. El concepto de enseñanza no se identifica con el de instructor ni el de aprendizaje con el del participante. El instructor también tiene aprendizaje y el participante en muchas ocasiones es el que enseña, simplemente es la relación permanente que existe entre la enseñanza y el aprendizaje.

El proceso de enseñanza-aprendizaje es “...el proceso de transmisión y orientación, de conocimientos de parte del educador, para facilitar el aprendizaje, de tal manera que el educando lo asimile y lo aplique a través de cambios de conducta más o menos permanente, que lo beneficien en su desarrollo personal”. (39)

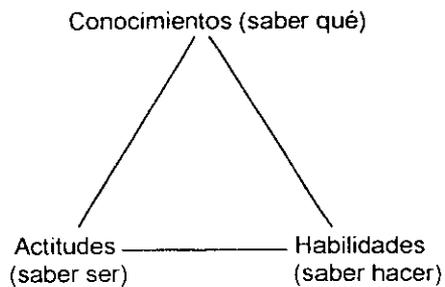
El proceso de enseñanza-aprendizaje comprende tres estructuras.

#### Proceso de enseñanza-aprendizaje

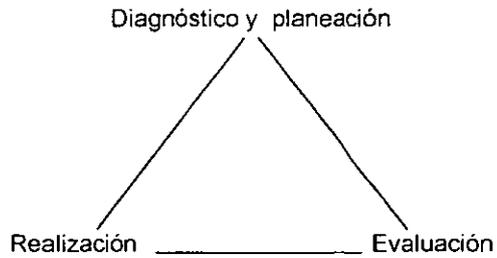


El hecho educativo se realiza con estos tres elementos en cualquier aprendizaje y que interactúan entre sí.

La segunda estructura comprende las tres áreas del aprendizaje.



La tercera estructura comprende los momentos didácticos. (40)



Los diferentes tipos de aprendizaje están relacionados directamente con las áreas de desarrollo: (41)

- Área cognoscitiva.
- Área afectiva.
- Área psicomotriz.

## II.2.1 ÁREAS DE APRENDIZAJE

El aprendizaje adquirido por el participante abarca tres aprendizajes con base en los contenidos curriculares.

### **1.- Aprendizaje de contenidos declarativos.**

Se refiere al conocimiento de datos, hechos, conceptos y principios, en otras palabras, el saber qué. Se conoce como área cognoscitiva.

Dentro de este aprendizaje se distinguen dos conocimientos.

- Conocimiento factual
- Conocimiento conceptual

El conocimiento factual se refiere a datos y hechos que los participantes aprenden en forma literal.

El conocimiento conceptual es construido a partir de conceptos, principios y explicaciones obstruyendo su significado esencial o identificando las características definitorias y las reglas que lo componen

El aprendizaje factual se logra con base en la asimilación literal, sin comprensión de la información, de memoria, donde no importan los conocimientos previos de los participantes.

El aprendizaje conceptual, existe una asimilación sobre el significado de la información nueva, se comprende lo que se está aprendiendo siendo indispensables los conocimientos previos que posee el participante.

Este aprendizaje se manifiesta en aquellas conductas internas que no pueden ser observados por una persona diferente a los que las emite.

## **2.- El aprendizaje de contenidos procedimentales.**

Se refiere a la ejecución de procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas, etcétera; en otras palabras, el saber hacer. Se conoce como área psicomotriz

Este tipo de aprendizaje es práctico, mientras que el declarativo es teórico, son aprendizajes complementarios. Primero, el participante conocerá la forma de acción, uso y aplicación correcta para después utilizarla enriqueciendo su conocimiento declarativo.

Este aprendizaje se manifiesta mediante conductas externas que pueden ser

observadas por una persona diferente a las que los emite.

### **3.- El aprendizaje de contenidos actitudinales.**

Se refiere a las experiencias subjetivas (cognitivo-afectivas) que implican juicios evaluativos, que se expresan en forma verbal o no verbal, que son relativamente estables y se aprenden en el contexto social. Se conoce como área afectiva. Este aprendizaje es difícil de evaluar, pero existen técnicas precisas para lograrlo (42)

### II.3 PROCESO DE CAPACITACIÓN

En primera instancia se definirán los conceptos de capacitación, adiestramiento y desarrollo.

"Etimológicamente capacitación viene de capaz, que a su vez derivan del verbo latino cápere, captum = recibir, dar cabida" (43)

La capacitación significa dar cabida, recibir, para después tener algo, cuando el participante se encuentra en el aprendizaje del saber qué está en lo que se llama área cognoscitiva la cual se refiere a conocimientos, información y datos, la capacitación es un conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos en la persona.

"La capacitación en el ámbito del trabajo se orienta hacia la transmisión de los conocimientos que requiere un trabajador para 'saber como hacer', para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo provocando cambios en la esfera cognoscitiva del sujeto". (44)

El concepto de adiestramiento está encaminado al aprendizaje del saber hacer que se refiere al área psicomotriz. El adiestramiento es el conjunto de actividades

encaminadas a desarrollar habilidades y destrezas de la persona.

Adiestramiento significa "hacer a un diestro" (45).

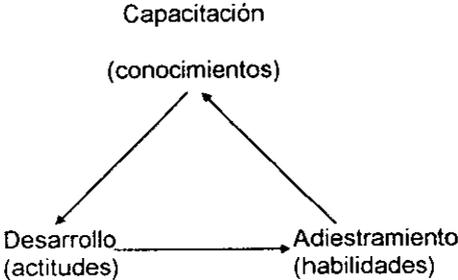
"Es el conjunto de actividades encaminadas a hacer más diestro al personal es decir, a incrementar los conocimientos y habilidades de cada trabajador de acuerdo con las características del puesto de trabajo, con el fin de que lo desempeñe en forma más efectiva". (46)

El adiestramiento va dirigido a todo el aspecto psicomotriz de la persona, es decir, hacer que realice una acción determinada. Se refiere específicamente a la habilidad que tiene la persona para hacer determinada cosa.

Y por último el aprendizaje de actitudes es el más significativo y con mayor valor. Depende del ser de la persona, la cual está integrada de sentimientos, actitudes y valores. El desarrollo es el conjunto de actividades encaminadas a desarrollar actitudes positivas en las personas. (47)

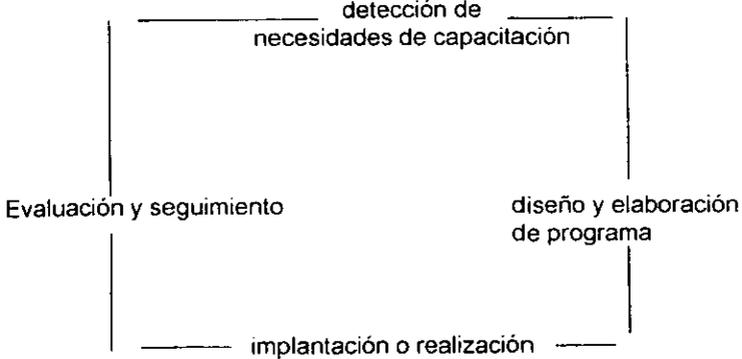
Este tipo de capacitación de actitudes va dirigido a los niveles ejecutivos de las empresas los cuales son los encargados de la toma de decisiones políticas, por lo cual se requiere personal con liderazgo, y que imponga ciertas normas.

Gráficamente los conceptos de capacitación, adiestramiento y desarrollo se pueden explicar refiriéndonos a la triada de las áreas de desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.



En el proceso de capacitación se deben incluir los elementos didácticos pero con distinto enfoque.

A continuación se presenta en forma gráfica como se lleva a cabo el proceso de capacitación.



### II.3.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El primer paso a tomar en cuenta es la detección de necesidades de capacitación (DNC). La palabra necesidad significa carencia de algo, diferencia. En el caso de capacitación "denota cualquier diferencia cuantificable entre un "ser" y un "deber ser". (48)

"Cuando se mencionan las necesidades de capacitación, se refiere específicamente a la ausencia o deficiencia en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe adquirir reafirmar y actualizar para desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones propias de su puesto". (49)

Por lo anterior se debe realizar una detección de necesidades de capacitación, con base en los resultados obtenidos, se canaliza qué personas son las que tienen deficiencias y que cursos deben tomar. De esta manera se simplifican recursos y se obtienen mejores resultados.

En la actualidad no se capacita por salir del paso y sin una razón de ser. al contrario se capacita en lo necesario para que la persona al cabo mejore su trabajo y se perfeccione como persona logrando así un interés profesional y personal.

La DNC no es un capricho de la capacitación es la base y el fundamento para que la planeación, realización y evaluación se dé con éxito.

Uno de los grandes propósitos de una adecuada detección de necesidades de capacitación es que nos va a arrojar datos para elaborar planes y programas de capacitación anuales, ya sea de empresa, área o del trabajador. Se puede calendarizar de una forma más real como se van a llevar los cursos de capacitación y que personas van a participar.

“La efectividad de un programa de capacitación no depende exclusivamente de la calidad de los cursos, si no también de la forma en que se satisfacen las necesidades de capacitación previamente determinadas y que contribuye al logro de los objetivos fijados por la organización”. (50)

Un curso puede tener mucha calidad, y sin embargo, no satisfacer las carencias que tienen los empleados en una determinada acción. No hay que olvidar que los cursos sirven en la medida que logran satisfacer las necesidades de capacitación de las personas. Es importante mencionar que la capacitación es la solución de problemas de una empresa cuando son por causas de deficiencias en conocimientos o actitudes por parte de los trabajadores, pero cuando los problemas son por causa de tipo administrativo-económico las soluciones serán de otro tipo. La capacitación no es la panacea a todos los problemas.

La DNC proporciona múltiples beneficios si se lleva a cabo un buen estudio lo cual dará como resultado:

- ◆ Permitir conocer los contenidos en que se necesita capacitar y a las personas idóneas.
- ◆ Contribuir al logro de los objetivos.
- ◆ Permitir optimizar recursos técnicos, materiales y financieros.
- ◆ Establecer directrices de los planes y programas.
- ◆ Identificar las características propias de las personas.
- ◆ Permitir conocer cuando y con qué prioridad se necesita capacitar

"Habrá ocasiones donde las necesidades no serán tan evidentes, es por esto que se debe trabajar duro para poder establecer una buena DNC la cual arrojará resultados importantes y claves para el buen funcionamiento de una empresa, área y persona" (51)

Ya establecido y con los datos arrojados de la detección de necesidades de capacitación, se procederá al diseño y elaboración de programas de capacitación.

## II.3.2 DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PROGRAMAS

Dentro del proceso de capacitación la parte más laboriosa es el diseño y elaboración de programas, los cuales deberán estar sustentados en una correcta detección de necesidades de capacitación (DNC), ya que un curso de capacitación debe de estar dirigido a satisfacer la carencia o solucionar un problema.

En esta fase es donde se va a plasmar sobre papel todo lo planeado y la información obtenida de la detección de necesidades de capacitación nos guiará para el diseño de elaboración de programas de capacitación.

Lo primero que se tiene que tomar en cuenta es conocer a quien va a estar dirigido el curso de capacitación, es decir, cuáles son las características de los participantes en cuanto a edad, sexo, escolaridad, ocupación, experiencia, qué cursos deben de haber acreditado antes. De esta manera estamos dirigiendo cursos a niveles determinados, y con un perfil bien especificado

Con base en las características de los participantes vamos a redactar los objetivos del curso, los cuales "consisten en precisar las conductas que se pretenden de las diferentes personas en determinadas condiciones". (52)

Los objetivos no pueden fijarse sin tener un sentido y una dirección que en el caso de capacitación estará con base en las carencias de la organización o institución detectadas en la fase de la DNC.

Recordando que un "objetivo es la descripción de una conducta determinada que el alumno deberá adquirir". (53)

El objetivo en suma va a describir el resultado final de la enseñanza. De la redacción de un buen objetivo dependerá el contenido a seleccionar, el método a llevar a cabo, el apoyo didáctico a utilizar, las actividades a desarrollar y el tipo de evaluación que se llevará a cabo para alcanzar el objetivo planteado.

El contenido temático de un curso, orienta, estructura, organiza y facilita el aprendizaje es decir, es una forma clara y sencilla de citar los temas que se van a tratar.

No hay que confundir contenido temático con una lista de temas, el contenido temático va a lograr reunir los conocimientos, habilidades, experiencias, actividades y actitudes a desarrollar por parte del participante.

Los contenidos educativos deben:

- ◆ Ser seleccionados y organizados de acuerdo a lo que se intenta desarrollar

en el participante.

- ◆ Estar relacionados con los objetivos educativos.
- ◆ Ser auténticos, útiles y aplicables en la vida del participante.
- ◆ Estructurarse de acuerdo con la lógica. (54)

El contenido se debe considerar con base en el tiempo destinado para ello, de otra forma no se llegará a cumplir con los objetivos planteados.

La cantidad de información de los temas deberá ser equilibrada de acuerdo al número de horas que se tenga asignado.

Con base en los objetivos del curso y el contenido temático seleccionado se procederá a seleccionar el método, la técnica y el procedimiento más adecuado.

“Método de enseñanza es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos”. (55)

El método es el camino a seguir, especialmente para conducir el contenido dentro del curso.

El método de enseñanza es la manera general y más amplia de conducir el aprendizaje de los participantes.

“Técnica de enseñanza es el recurso didáctico al cual se acude para concretar un momento de la lección o parte del método en la realización del aprendizaje”. (56)

La técnica es la puesta en marcha en específico en cualquier momento del curso.

Cada método de enseñanza tiene sus técnicas de acuerdo al área de aprendizaje que se quiera abordar.

El método se hace efectivo y concreto a través de las técnicas de enseñanzas. En otras palabras el método de enseñanza según el fin que se persigue y la técnica es conforme al objetivo, de esta manera las técnicas son inmediatas y particulares y los métodos son generales.

Las técnicas no son más que las actividades a realizar dentro del proceso de capacitación, son el nexo entre los participantes el contenido y el instructor. Es el “cómo” de la planeación. Las técnicas didácticas son un medio para lograr los objetivos.

Los procedimientos son los pasos a seguir en el método y las técnicas.

Para seleccionar el método y la técnica adecuada para cumplir los objetivos se deben de considerar los siguientes elementos.

- ◆ El número de personas a quienes va dirigido el curso.

Esto es por la necesidad de educar las técnicas el número de participantes. Hay técnicas que no es conveniente utilizar cuando dentro de un curso hay muchos participantes o viceversa.

- ◆ Áreas de aprendizaje

Es decir, si está orientado el curso a desarrollar conocimientos, habilidades o actitudes. Hay técnicas diseñadas exclusivamente para cubrir determinada área de aprendizaje.

- ◆ Nivel de preparación de los participantes del curso

La escolaridad, nivel, edad, sexo, la antigüedad en el puesto son variables importantes a considerar para seleccionar adecuadamente las técnicas didácticas.

#### ◆ Condiciones del aula

El lugar físico es importante, existen técnicas que necesitan que el aula tenga ciertas características para poder llevar a cabo una actividad determinada.

#### ◆ Los objetivos

Toda actividad de capacitación se realiza en función de los objetivos, del mismo modo los objetivos son la guía para seleccionar adecuadamente la técnica de acuerdo al nivel taxonómico que se persigue.

Las técnicas didácticas van a propiciar la creatividad por parte del instructor para dar el curso de capacitación, asimismo lograrán dar actividad y dinamismo haciendo que se dé el aprendizaje lo mejor posible. (57)

Ya seleccionado el método, las técnicas y los procedimientos más adecuados, el siguiente elemento es la selección de recursos y apoyos didácticos, los cuales permitirían una mejor comunicación con los participantes.

“Material de apoyo es cualquier medio o forma de presentación que el grupo puede ver y oír, y que el instructor utiliza para transmitir su información durante el proceso de enseñanza-aprendizaje (58)

- ◆ Aproximar al participante a la realidad de lo que se quiere enseñar.
  
- ◆ Motivar e interesar a los participantes.
  
- ◆ Atraer a los participantes por la utilización de formas, colores, tamaño, movimiento.
  
- ◆ Facilitar la comunicación.
  
- ◆ Concretar e ilustrar lo que se está exponiendo verbalmente.
  
- ◆ Economizar esfuerzos para conducir a los alumnos a la comprensión de hechos y conceptos.
  
- ◆ Contribuir a la fijación del aprendizaje.

Para seleccionar los recursos didácticos más idóneos para determinado curso, se deben de tomar en cuenta algunos factores:

- Objetivo general particulares y específicos
- Actividades de los participantes.
- Técnica utilizada.
- Características de los participantes.
- El tipo de auditorio o espacio físico.
- Estén acordes con la madurez, interés y aptitud del grupo.
- Sean más apropiadas de acuerdo al área de aprendizaje y a la actividad particular de capacitación que se requiera.
- Contenido a cubrir.
- Grado de dificultad en su elaboración.
- Costo
- Técnicas de enseñanza a utilizar.
- Número de participantes.

El recurso didáctico es solamente un apoyo del instructor para facilitar el aprendizaje de los participantes, no se trata de que la clase la dé el recurso didáctico, sino que la clase tenga más actividad, dinamismo y que también provoque un interés y motivación en los participantes. (59)

Es necesario subrayar que los materiales pierden su impacto y valor si se utilizan como medio para subsistir un tema no preparado o simplemente para entretener a los participantes

El uso de materiales didácticos debe de planearse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje, ya sean de conocimiento, habilidades y actitudes.

Ya seleccionado el recurso y material didácticos idóneos con respecto a las técnicas y éstas a su vez con respecto al contenido con base en los objetivos educativos que se plantearon, el siguiente elemento es tiempo didáctico.

Es el tiempo utilizado en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Debe ser planeado, real y controlado, tomando en cuenta tiempos de:

- Trabajo individual.
- Trabajo grupal.
- Exposición de temas.
- Actividades de los participantes.
- Descansos.
- Posibles imprevistos.

Por último hay que seleccionar el lugar utilizado en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Que exista un lugar físico grande, ventilado, con buena iluminación, distribución y que sea agradable tanto para el instructor como para los participantes.

(60)

Ya estudiados los elementos didácticos se enseñará al instructor el diseño y elaboración de esquemas didáctico que en capacitación se denominarán cartas descriptivas.

Las cartas descriptivas son la representación esquemática paso a paso que señala las actividades acordes al tiempo estimado y que considera las características de los participantes.

Son una guía para el instructor de cómo llevar a cabo el curso son los aspectos más importantes de la planeación y la base para la realización del curso.

Las cartas descriptivas contienen la información necesaria que permite desarrollar el proceso de capacitación. (61)

Las cartas descriptivas son una especie de mapa donde se especifican, paso a paso las actividades tanto del instructor como de los participantes, la carta descriptiva tiene por objeto apoyar y orientar al instructor en la coordinación de un curso paso a paso facilitándole el aprendizaje de los participantes.

La carta descriptiva evita improvisaciones y logra unificar la calidad de los cursos.

Los elementos que debe contener son:

- Objetivos
- Contenidos y /o actividades
- Métodos y técnicas
- Recursos y material didáctico
- Tiempo
- Evaluación

En la columna de los objetivos se enunciaron los objetivos describiendo los conocimientos, habilidades o actitudes que logrará el participante de acuerdo al curso, tema y sesiones.

En la columna de los contenidos se anotarán los temas del curso relacionándolo con la conducta esperada por el participante y si existe alguna actividad o ejercicio será igualmente conveniente anotarlo

En esta columna se anotará el método con sus respectivas técnicas que corresponderán con la columna del contenido.

En la columna de los recursos y material didáctico se anotarán todo el equipo y material utilizado en cada actividad.

En la columna de evaluación se anotarán los ejercicios o técnicas a través de los cuales se evaluarán los resultados.

En la columna del tiempo se indicará la duración aproximada de cada uno de los temas y actividades realizadas, así como el tiempo total del curso (62)

El instructor seguirá cuidadosamente paso por paso la carta descriptiva de su curso sobre todo en lo que respecta a objetivos, contenidos, métodos y técnicas y evaluaciones, se sabe de antemano que el ritmo de aprendizaje varía de grupo a grupo por las diferencias individuales, los tiempos pueden variar de acuerdo al ritmo de trabajo del grupo.

A continuación se anexa formato de carta descriptiva utilizada en la Cruz Roja Mexicana.

## FORMATO DE CARTA DESCRIPTIVA

Nombre del curso: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Duración: \_\_\_\_\_ Horas: \_\_\_\_\_

Objetivo (s) General (s)

--

## FORMATO DE CARTA DESCRIPTIVA

Nombre del curso: \_\_\_\_\_

Duración : \_\_\_\_\_ No. de Hoja: \_\_\_\_\_

Objetivos particulares: \_\_\_\_\_

Objetivos Especificos	Contenido y/o Actividades	Método/ Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	tiempo	
					Parcial	Total

### II.3.3 IMPLANTACIÓN O REALIZACIÓN

La realización es durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que se convierte en capacitación en implantación.

La implantación es la puesta en marcha del diseño del programa de capacitación.

El desempeño de los instructores es el punto clave de la ejecución, la mayor parte de la responsabilidad y del éxito recae sobre ellos, pues de la eficiencia mostrada frente a los participantes, dependerá el logro de los objetivos de aprendizaje.

Múltiples son las situaciones que afectan favorablemente o desfavorablemente al desarrollo del programa. La experiencia y la efectiva administración es lo que permite al instructor verificar si lo que está haciendo se realiza como se había planeado.

El instructor deberá poseer las habilidades y conocimientos de los métodos y técnicas existentes para la metodología a utilizar durante los cursos y sobre todo lograr realmente un aprendizaje significativo.

La realización de cartas descriptivas ayudará al instructor en el manejo y la conducción de las sesiones, así como proporcionará una mayor comunicación entre él y los participantes ya que mediante una buena comunicación se cumplirán los objetivos planteados haciendo un éxito del curso.

No hay que olvidar que la actitud que posea el instructor durante todo el curso va a ser determinante en el éxito o fracaso del mismo. El instructor deberá lograr que exista un clima de cordialidad, compañerismo y buena disposición para aprender. Asimismo deberá transmitir las ideas y conceptos con claridad manejando positivamente un lenguaje verbal y no verbal ante los participantes.

Definitivamente el instructor deberá estar capacitado para cualquier acontecimiento que pueda surgir dentro del aula de trabajo, las fuerzas que ejercen tanto el instructor como los participantes durante el curso van a ser variadas según se lleve a cabo el aprendizaje. El instructor deberá conocer las distintas técnicas y ejercicios dependiendo del momento y tema a tratar, para crear un ambiente de cordialidad y hacer más dinámico el curso.

### II.3.4 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

“La evaluación de la capacitación es el proceso que sirve para obtener información útil, para retroalimentar al sistema de capacitación y normar la toma de decisiones, con el propósito de mejorarlo y de validar técnica y profesionalmente el entrenamiento en función de los resultados” . (63)

La evaluación va a comparar lo planeado con los resultados obtenidos.

La evaluación tiene ciertas características, a continuación mencionaremos algunas:

La evaluación debe ser:

- **Integrada:** La evaluación es parte del proceso de capacitación, es decir, se debe contemplar dentro de un todo, y no como una actividad aislada y sin ninguna conexión.
- **Continua:** Se debe de dar durante todo el proceso, reflejada en la planeación y realización y se deberá dar por supuesto durante todo el curso de capacitación.

- **Realizada en equipo:** Deberán de reunirse todas las personas que participan dentro del sistema de capacitación, con la finalidad de que cada una de ellas aporte su punto de vista, obteniendo así el éxito en una evaluación.
- **Específica:** La evaluación se deberá llevar al cabo en un punto específico para detectar debilidades y potencialidades con el fin de corregir los primeros y consolidar los últimos.
- **Personalizada:** Debe de estar dirigida a las personas atendiendo en cuanto a sus diferencias individuales, propiciando la autoevaluación de los participantes.
- **Significativa:** Deberá proporcionar a los participantes la importancia de tener una evaluación no sólo en cuanto a cantidad ó número, sino una evaluación en todos los sentidos y en diferentes momentos.
- **Metódica:** Se debe establecer por medio de normas y criterios aceptables, observables y aplicables. (64)

Mientras mejor se tome en cuenta las anteriores características, la evaluación estará mejor dirigida y se obtendrán mejores resultados.

La evaluación se da en diferentes momentos porque se comprueba el aprendizaje del participante antes de iniciar el curso para constatar el nivel de conocimientos, los avances que presenta durante el curso y el grado de aprendizaje que logra al final del mismo.

En función de los anteriores momentos, la evaluación se clasifica en tipos que a continuación se describen:

MOMENTOS DE EVALUACIÓN	TIPOS DE EVALUACIÓN
Antes	Diagnóstica
Durante	De ajuste
Final	De impacto o reacción De adquisición de conocimiento
Posterior	De cambios de conducta De resultados

## **1.- Evaluación diagnóstica**

Con esta evaluación se pretende determinar, antes del curso, el grado de conocimientos, habilidades y actitudes que el asistente posee, respecto a la materia motivo del aprendizaje y cómo las aplica en su trabajo. (65)

El objetivo de la evaluación diagnóstica es que el instructor esté enterado del nivel general que tienen sus participantes, de ésta forma podrá identificarse más con el grupo y dirigirse directamente a las fallas, dudas y expectativas del grupo permitiendo adecuar el temario y nivel académico a la realidad actual de los participantes. De esta manera el instructor contará con un punto de partida para transmitir sus conocimientos, habilidades y actitudes de acuerdo a los intereses y características de los participantes.

## **2.- Evaluación de ajuste**

Durante el proceso de capacitación, deberá observar, conocer y verificar que los objetivos específicos y particulares señalados en la carta descriptiva del curso se estén logrando, para poder hacer adecuaciones (si así se requieren) para llegar a cumplir los objetivos generales del curso (66)

Este tipo de evaluación tiene la finalidad de supervisar que se estén cumpliendo los objetivos de cada uno de los temas del curso, para que el participante obtenga un cambio de conducta. Este tipo de evaluación se da en la etapa del durante, es el momento de la realización y puesta en marcha de todo lo que se planeó.

### **3.- Evaluación de impacto o reacción**

Este tipo de evaluación "permite conocer a través de datos objetivos la percepción y el nivel de satisfacción, en tanto que proporciona datos cuantitativos sobre la percepción de los participantes hacia un evento o curso de capacitación". (67)

Este tipo de evaluación se da al final del curso y consiste en que el participante va a comentar o escribir su opinión con respecto a la experiencia que vivió, ya sea mediante cuestionarios o formatos bien estructurados o simplemente en forma verbal y sencilla.

El participante opinará si aprendió o no, si la metodología utilizada fue la apropiada, si el apoyo didáctico es de buena o mala calidad, si el instructor fue bueno; en fin evaluará todos los aspectos a tomar en cuenta en el proceso de capacitación.

#### **4.- Evaluación de adquisición de conocimientos**

Esta evaluación también se aplica al final del curso y sirve para comprobar si el participante adquirió nuevos conocimientos, habilidades o actitudes que antes no poseía y si se cumplieron los objetivos planteados..

Este tipo de evaluación es cuantitativa no cualitativa, se pretende evaluar y verificar que realmente se haya dado un cambio de conducta en el participante para que éste en el futuro lo pueda aplicar correctamente.

#### **5.- Evaluación de cambios de conducta**

Este tipo de evaluación se da posterior al curso; es decir lo que se conoce en capacitación como seguimiento. El instructor podrá verificar que esos conocimientos y habilidades adquiridas por el participante sean usados y sean de utilidad en el trabajo, de ésta forma se puede observar objetivamente si hubo o no aprendizaje, entendiéndose como un cambio en la forma de pensar, de actuar y trabajar. (68)

#### **6.- Evaluación de resultados**

“Esta evaluación pretende verificar el efecto que provoca en los resultados del

trabajo ese cambio de comportamiento efectuado en el empleado". (69)

Este tipo de evaluación es el ideal que debería de realizarse, pues por medio de ella se puede verificar el costo-beneficio de la capacitación.

El seguimiento en la capacitación consiste en poder tener la oportunidad de que el instructor verifique después del curso si realmente el participante cambió su conducta de tal forma que tenga resultados positivos, es decir, evaluará lo aprendido en una situación real y comprobará de esta manera el aprendizaje de los participantes. El seguimiento dentro de la capacitación no es una tarea fácil, implica mucho tiempo y planeación para lograrlo, pero de cualquier modo si se logra habrá un gran avance en materia de aprendizaje y de resultados. El instructor deberá de procurar el seguimiento y la actualización de los temas contenidos en los cursos, dando como resultado un mejor curso y por lo tanto un mejor plan.

#### II.4 EDUCACIÓN DE ADULTOS

La educación de adultos es un proceso por medio del cual las personas que no asisten ya a la escuela de forma regular, se comprometen con plena dedicación a modificar información en el ámbito de conocimientos, habilidades y actitudes que lo llevan a solucionar sus problemas.

El papel principal de la educación de adultos no es transmitir información, sino ayudar a inducir una modificación del comportamiento. El trabajar con adultos enriquece al instructor o facilitador con base en las experiencias y con el gran interés que tienen los adultos de aprender se lleva a cabo un proceso de capacitación muy exitoso.

#### II.4.1 CONCEPTO DE FACILITADOR

Antes de explicar el concepto de facilitador se definirá qué es un educador.

"El educador ha de haber recorrido ya un buen trecho en el camino de la educación, además de poseer los conocimientos pedagógicos pertinente; y ello en tanto mayor grado cuanto quiera dedicarse profesionalmente a educar" (70)

El educador deberá ser una persona responsable y con madurez para así con madurez ayudar al educando.

El educador deberá poseer conocimientos necesarios para conducir al educando de la mejor forma posible. Deberá de ser un orientador de valores, objetivos y fines educativos, asimismo deberá de ser un experto en la enseñanza. es decir. poseerá los elementos didácticos necesarios para conducir el aprendizaje de los participantes

El concepto de facilitador será simplemente el de facilitar el aprendizaje de los participantes, es decir, el de poner todos los elementos y factores necesarios para que el participante obtenga un aprendizaje significativo.

El facilitador no será un profesor puesto que no está trabajando con niños, deberá entender que los adultos sólo necesitan una persona que guíe sus conocimientos, habilidades y actitudes que lo lleven al logro de sus objetivos con éxito.

El facilitador de adultos competentes:

- 1) Comprende y toma en cuenta la motivación y las formas de participación de los participantes adultos.**

A éstos les agrada participar retomando experiencias pasadas las cuales hacen que enriquezca al grupo. El facilitador deberá escuchar y poner atención en cada una de las palabras que dicen los participantes adultos.

- 2) Comprende y satisface las necesidades de los participantes adultos.**

Es importante que el facilitador esté enterado de cuáles son las necesidades de

cada uno de los participantes en la educación de adultos el interés de asistir a un curso es simplemente esa necesidad ó carencia que tienen.

### **3) Está enterado de la teoría y práctica del aprendizaje adulto.**

El facilitador deberá este binomio; para el participante adulto el principal aprendizaje es el práctico, el que puede llevar a cabo inmediatamente después que lo aprendió.

### **4) Conoce la comunidad de los participantes adultos.**

El participante adulto se mueve, trabaja y está inmerso en un tipo de comunidad, la cual se refleja en el aprendizaje de él mismo. El facilitador deberá entender, comprender y conocer de donde son sus participantes y qué es lo que hacen.

### **5) Conoce la forma de aplicar diferentes métodos y técnicas de enseñanza.**

El facilitador deberá estar familiarizado con todo el proceso de enseñanza-aprendizaje; para así escoger el mejor método y técnica para el adecuado aprendizaje de los participantes. No hay que olvidar que el adulto no le interesa que el facilitador

exponga por mucho tiempo, sino que hay que dar oportunidad para que el participante opine, discuta y participe.

**6) Posee destrezas de comunicación y saber escuchar con atención.**

La comunicación en todo proceso educativo es fundamental para el logro de los objetivos y es función del facilitador propiciar la comunicación en los tres sentidos - facilitador- participante, participante-facilitador y participante-participante.

**7) Sabe como localizar y utilizar materiales educativos.**

El material educativo es muy importante dentro de un curso, al participante adulto le gusta ver, oír, sentir y oler lo aprendido.

**8) Tiene amplio criterio y permite a los adultos estimular sus propios intereses.**

Los participantes adultos asisten a un curso por un interés propio, el facilitador deberá de permitir la participación de los participantes.

### **9) Continúa su propia educación.**

En cada curso siempre se aprende algo, el facilitador está en constante aprendizaje al facilitador sigue educándose mientras educa a los demás.

### **10) Adoptar y evaluar a los programas para ajustarlo a las cambiantes necesidades de los participantes.**

El facilitador deberá poseer el criterio acertado para ser flexible y evaluar si se necesitan cambios en los programas y si satisfacen las necesidades de sus participantes. (71)

#### **II.4.2 CONCEPTO DE PARTICIPANTE.**

"Entendemos por educando al sujeto humano de cualquier edad que se halla en situación de educarse". (72)

En este concepto no importa la edad, simplemente cualquier persona que se educa es el educando. En materia de capacitación vamos a sustituir la palabra educando por participante, tomando en cuenta que significan lo mismo.

El participante adulto es la persona que va a prender y que va a tener ese cambio de conducta.

El participante adulto presenta muchos rasgos característicos:

- \* Es libre para participar en una actividad educativa, es decir, la asistencia es voluntaria, por tanto, tiene libertad para marcharse si considera que no recibe lo que desea.
- \* Considera valiosa las horas que dedica al estudio y cuenta con que sean utilizadas para fines constructivos. Si le parece que lo que se enseña no está vinculado con su experiencia personal o no le será provechoso simplemente ya no asistirá.
- \* En la mayoría de las ocasiones el participante adulto es el que escoge personalmente la especialidad y la institución a la que va a estudiar.
- \* El participante adulto necesita ver en lo que aprende un beneficio inmediato para sí mismo, y que lo pueda aplicar en el momento, es decir, tiene un motivo práctico ya sea en la vida profesional o social.

- \* El participante adulto necesita más tiempo para aprender por lo cual querrá poner en práctica los conocimientos, habilidades y actitudes recién adquiridas.
- \* Los participantes adultos se enseñan unos a otros y tienden a trabajar en equipo.  
(73)

Por otra parte hay que recordar que los participantes adultos tienen necesidades muy definidas y una muy fuerte motivación para aprender logrando así un cambio de conducta.

Persiguen varias metas y propósitos con respecto al aprendizaje, por lo cual participará con frecuencia en las actividades de la clase y preguntará todas sus inquietudes y dudas. (74)

Habrán ocasiones en donde el participante adulto tenga más experiencia que el mismo facilitador contribuyendo así para el enriquecimiento de experiencias para todo el grupo.

Todo adulto posee un cúmulo de experiencias, que tiene que contribuir al aprendizaje de los demás; posee una extensa fuente de experiencias que, al relacionarse con nuevas experiencias, se vuelven más significativas.

Habrá ocasiones que el participante adulto tenga más experiencia en un tema determinado que el mismo facilitador contribuyendo así para el enriquecimiento de experiencias para todo el grupo.

En resumen "...toda actividad de adultos debe tender a capacitar al adulto para enfrentar y superar los cambios de un mundo que le exige una permanente renovación, de manera que pueda participar de la construcción del mismo de una manera responsable y creadora, al mismo tiempo debe adquirir una actitud de autosuperación continua que lo comprometa a ser el agente de su propio desarrollo". (75)

Los conceptos de la didáctica general, proceso de enseñanza-aprendizaje, proceso de capacitación y características del educador y educando son indispensables para la preparación responsable y comprometida de los instructores y más aún de los de Cruz Roja Mexicana, ya que de ellos depende en gran parte poder ayudar a la humanidad a salvar vidas.

## CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- (26) EDAC., op.cit., P.87
- (27) NERICI, I., op.cit., p.54
- (28) MATTOS, I., op.cit., p.25
- (29) cfr., EDAC., op.cit., p.89-92
- (30) NERICI, I.,op.cit., p.128
- (31) MELLO CARVACHO, I., op.cit., p.70
- (32) NERICI, I., op.cit., p 128
- (33) ibidem., p.183
- (34) ibidem., p.128
- (35) MELLO CARVACHO, I., op.cit., p.34
- (36) ibidem., p.10
- (37) PINTO VILLATORO, R., Saber Enseñar., p.10
- (38) NERICI, I., op.cit., p.211
- (39) EDAC., op.cit., p.93
- (40) cfr. EDAC., op.cit., p.92-93
- (41) cfr. DIAZ BARRIGA, F., et.al. , Estrategias docentes para un aprendizaje significativo . p.29-32
- (42) RODRÍGUEZ ESTRADA, M. , Formación de instructores p 15

- (43) PINTO VILLATORO, R., Proceso de Capacitación, p.17
- (44) RODRÍGUEZ ESTRADA, M., et.al., Formación de Instructores, p.15
- (45) RODRÍGUEZ ESTRADA, M., et.al., Administración de la Capacitación, p.2
- (46) cfr., ibidem., p.22
- (47) ibidem., p.63
- (48) PINTO VILLATORO, R., Proceso de Capacitación, p.61
- (49) idem.
- (50) cfr., ibidem., p.47
- (51) RODRÍGUEZ ESTRADA M., et.al., p.82
- (52) MAHER, R., Objetivos para la Enseñanza Efectiva, p.5
- (53) cfr., EDAC., op.cit., p.107
- (54) NERICI, I., op.cit., p.237
- (55) idem.
- (56) cfr., PINTO VILLATORO, R., Saber Enseñar, p.80
- (57) RODRÍGUEZ ESTRADA, M., et.al., Formación de Instructores, p.81
- (58) cfr., PINTO VILLATORO, R., Saber Enseñar, p.109
- (59) cfr., EDAC., op.cit., p.92
- (60) cfr., EDAC., op.cit., p.133
- (61) ibidem., p.133-135
- (62) PINTO VILLATORO, R., Saber Enseñar, p.143
- (63) cfr., RODRÍGUEZ ESTRADA, M., Formación de Instructores, p.131

- (64) ibidem., p.62
- (65) idem.
- (66) PINTO VILLATORO, R., op.cit., p.146
- (67) ibidem., p.63
- (68) idem.
- (69) SARRAMONA, J., Fundamentos de Educación.,p.135
- (70) cfr., GRABOWSKI, S., Educación de Adultos., p.19
- (71) ibidem., p.20
- (72) cfr., LOWE, JOHN., La educación de adultos., p.26-29
- (73) cfr., CASS, Angélica., Educación básica para adultos., p.38-39

## CAPÍTULO III

### CRUZ ROJA

#### III.1 HISTORIA DE LA CRUZ ROJA

Del gesto humanitario de un hombre llamado Henry Dunant nació el movimiento mundial; la Cruz Roja Mexicana.

El 24 de Junio de 1859 aconteció la <Batalla de Solferino> en Lombardía al norte de Italia, dejó sobre el campo de batalla aproximadamente 40,000 soldados de los ejércitos beligerantes, entre muertos y heridos abandonados a su suerte, sin cuidados y expuestos a las inclemencias del clima y a las aves de rapiña, puesto que los servicios sanitarios de los contendientes eran insuficientes prácticamente inexistentes. El testigo de todo aquello fue Jean Henry Dunant nacido en Ginebra, Suiza, el 8 de Mayo de 1828, su carácter y educación lo llevaría a ayudar a los que se encontraran en medio del desamparo o del infortunio y a preocuparse por las actividades sociales. El horrible espectáculo que presencié lo llenó de indignación y de piedad. Lo que vio hizo cambiar el rumbo de su vida. En adelante, el espectáculo de los horrores de la guerra ya no se pudo borrar de su mente y consagró sus fuerzas y todo lo que poseía al servicio de una idea: promover en todos los países, la creación de una sociedad de socorro a los heridos militares, susceptibles de ayudar a los servicios de sanidad del ejército a cumplir su tarea que no se reprodujeran nunca más los terribles sufrimientos de que fue testigo

A partir de la experiencia de Solferino, Henry Dunant tuvo una idea fija en su pensamiento: cuanto bien podría hacerse, si existiesen equipos voluntarios preparados y adiestrados con anticipación para ayudar a esos desdichados, es decir. se refería a los soldados heridos en combate.

Dunant estando consciente que no puede suprimir las guerras, cuando menos se podría consagrar todas las fuerzas a atenuar sus crueldades y para ello había que crear sociedades de socorro, con carácter voluntario, que se instruyeran en tiempo de paz y que sirvieran como auxiliares de los cuerpos de sanidad militar, en tiempo de guerra, en su tarea de auxiliar a los heridos en campaña.

Expone los proyectos a sus amigos los cuales lo escucha, lo animan y acaba por comprender que las visitas individuales y el frecuentar los salones lo llevarían muy lentamente al fin deseado, por lo cual apareció en el año de 1862 en Ginebra, el libro titulado <Un recuerdo de Solferino>.

El libro de Dunant obtuvo un éxito considerable. sobre todo con el presidente de la sociedad Ginebrina de utilidad pública

A raíz de lo anterior se nombra una comisión compuesta de cinco miembros:

Banquero                      Jean Henry Dunant

General	Guillaume Henry Dufour
Abogado	Gustave Moynier
Médico	Louis Appia
Médico	Théodore Maunier

Este >Comité de los Cinco> llevó a cabo su primera sesión el 17 de Febrero de 1863, tomando por nombre el de <Comité Internacional de Socorros para los Militares Heridos> el que más tarde se llamaría Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR)

El comité convocó a una conferencia Internacional que se llevó a cabo del 26 al 29 de Octubre de 1863. Esta conferencia adoptó una serie de recomendaciones, la primera de las cuales fue la creación, en cada país de un Comité destinado a colaborar, en caso de guerra, con el servicio de sanidad de los ejércitos, y la octava creó el brazal blanco con la cruz roja.

Esta Conferencia Internacional de 1863 constituye el <Certificado de nacimiento> de la Cruz Roja Internacional.

El signo de la Cruz Roja apareció por primera vez en un campo de batalla en Febrero de 1864 durante la guerra entre Prusia y Dinamarca.

El Gobierno Suizo convocó a una conferencia diplomática a celebrarse en

Ginebra durante el mes de agosto de 1864, y el 22 de Agosto del mismo año se firmó el primer convenio de Ginebra (<Convenio de Ginebra del 22 de Agosto de 1864 para el mejoramiento de la suerte de los militares heridos en los ejércitos en campaña>).

En Diciembre de 1901 a la edad de 73 años, Henry Dunant recibe el Premio Nóbel de la Paz (Primer Premio Nobel otorgado).

Henry Dunant muere el 30 de Octubre de 1910 pero la obra de la Cruz Roja no terminó, ya que tuvo su desarrollo y consolidación durante los años comprendidos de 1864 y 1914.

El movimiento de la cruz roja se extendió rápidamente. Durante los primeros diez años se crearon veintidós sociedades que abarcan toda Europa, incluidas Rusia y Turquía. Este último país se adhirió en 1865 al Convenio de Ginebra y en 1877, durante la guerra con Rusia, dio a conocer al gobierno suizo, depositario del Convenio de Ginebra que había adoptado el signo de la Media Luna en lugar de la Cruz roja, ejemplo que siguieron los países musulmanes.

Durante éste período de 1864 a 1914 la Cruz Roja estuvo presente en todos los lugares donde los hombres sufrían a causa de las guerras o de los conflictos interiores.(74)

Principios fundamentales de la Cruz Roja y Media Luna Roja.

La XX Conferencia Internacional de la Cruz Roja celebrada en Viena en el año de 1965, proclamó los Principios Fundamentales, en los que está basada la acción de la Cruz Roja.

Estos mismos fueron revisados y ajustados durante la XXV Conferencia Internacional, Ginebra 1986 y es de ahí el texto actual de los principios. Los principios tienen una intención dual: por una parte, en su conjunto, representan la unidad del movimiento, proyectando una imagen homogénea hacia el exterior; son los que convierten a nuestra organización en <Sui generis>, es decir, única en su género. Por otro lado, todos los voluntarios y los que forman parte del movimiento, deben adherirse a dichos Principios si desean ser parte de Cruz Roja. Para ellos, el respeto a los Principios Fundamentales debe ser su primer deber; compromiso y primicia.

En la clasificación de los Principios Fundamentales de Cruz Roja y Media Luna Roja, la primera categoría es la de los principios sustanciales, son los que están situados por encima de toda contingencia ó caso particular, pues se refieren al ámbito e los fines y no al de los medios. Están comprendidos en esta categoría los principios de humanidad y de imparcialidad. La segunda categoría es la de los principios derivados, los cuales pertenecen al ámbito de los medios y no al de los fines, hacen posible la aplicación de los principios sustanciales. Aquí están comprendidos los principios de neutralidad y de independencia.

La tercera y última es la de los principios orgánicos o institucionales. Estos se refieren a la forma de la institución y a su funcionamiento, comprendiendo a los principios de voluntariado, unidad y universalidad.

Los principios fundamentales de la Cruz Roja y Media Luna Roja adaptados por unanimidad por la XX Conferencia Internacional de la Cruz roja son los siguientes:

#### **Humanidad.**

La Cruz Roja, a la que ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como hacer respetar a la persona humana favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

#### **Imparcialidad.**

La Cruz Roja no hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social o credo político. Se dedica exclusivamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos remediando sus necesidades y dando prioridad a las

más urgentes.

### **Neutralidad.**

Con el fin de conservar la confianza de todos, se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, religioso o filosófico.

### **Independencia.**

La Cruz roja es independiente. Auxiliar de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las sociedades nacionales deben sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios de la Cruz Roja.

### **Voluntariado.**

La Cruz Roja es una institución de socorro voluntaria y desinteresada.

### **Unidad.**

En cada país sólo puede existir una sola sociedad de la Cruz Roja; ésta debe

ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

### **Universalidad.**

La Cruz Roja es una institución universal, en cuyo seno todas las sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente. (75)

### III:1.1 HISTORIA DE LA CRUZ ROJA MEXICANA

El gobierno mexicano reconoció según Decreto Presidencial fechado el 2 de agosto de 1907, el Convenio de Ginebra para la Conferencia Diplomática para la elaboración de tal convenio el cual se llevó a cabo en Julio de 1906. La representación de México estuvo a cargo del Gral. José María Pérez. Cruz Roja Mexicana se funda oficialmente, por el Decreto Presidencial promulgado por el Gral. Porfirio Díaz, el 21 de Febrero de 1910. En el se dan las bases de la labor que, a partir de entonces desarrollará esta Institución Históricamente, el nacimiento de la Cruz Roja coincide con el primer movimiento social de nuestro siglo. La Revolución Mexicana. A partir de entonces, la historia de Cruz Roja Mexicana corre a la par de la historia de México.

Sin embargo, los preparativos e intensos por formalizar la institución de Cruz Roja en México se remontan, en lo administrativo, a los albores de 1898, cuando Cruz Roja Española solicita al gobierno mexicano información acerca de las relaciones entre

las Instituciones y Asociaciones de Asistencia Pública con las Unidades Sanitarias del Ejército.

Para tal solicitud, el Gral. Don Porfirio Díaz le encarga al Dr. Fernando López y Sánchez Román la investigación correspondiente. Entre otras cosas el Dr. López apunta la necesidad de establecer Cruz Roja en México, idea que es defendida y sustentada ante el mismo Gral. Díaz por su esposa, Sra. González Cosío de López.

El incansable espíritu de la Sra. González Cosío de López lleva a la creación de la comisión que debería estudiar las bases para la organización de Cruz Roja en 1907, el Dr. López para lo relacionado con los aspectos médicos; el Lic. Joaquín Casasús para los asuntos legales y el Gral. Manuel Mondragón para las relaciones con el Ejército, sin embargo al año siguiente, estos tuvieron que desarrollarse de la Comisión dadas sus múltiples ocupaciones; inclusive, tanto el Dr. López como el Gral. Mondragón tuvieron que salir del país, el primero rumbo a los Estados Unidos y el segundo a Europa.

Al regresar el Gral. Mondragón a México se dispuso el 5 de Julio de 1909, de la primera mesa directiva de Cruz Roja a fin de organizar a la misma, quedando como presidente provisional al Gral. Manuel Mondragón y como Vice-Presidente al Dr. Fernando López.- Así pues, este grupo de personas estaba por enfrentarse al acontecimiento que iba a dar el impulso final para el establecimiento de Cruz Roja

Mexicana. Los días 26 y 27 de agosto de 1909 la ciudad de Monterrey se ve envuelta en una tromba que la inunda en más del 50%, con el consiguiente elevado número de víctimas y damnificados.

Tan pronto llega la noticia a la Ciudad de México, la comisión organizadora sesiona en la casa de los esposos López y organiza una brigada que saldría el 3 de septiembre, rumbo a esa ciudad para llevar víveres, ropa de abrigo y asistencia médica a las víctimas.

Para éstas fechas, el presidente de Cruz Roja Española, Gral Casimiro G. Plavieja a través del ministro plenipotenciario de España, Marqués de Prat de Mantouvillet, presentó al Sr. Baldomero Menéndez Acebal como delegado de esa Sociedad Nacional de nuestro país. La misión del Sr. Menéndez fue la de apoyar los trabajos de la Sra. González Cosío de López en el establecimiento de Cruz Roja en nuestro país.

Durante el lapso comprendido entre la convención de Ginebra antes mencionada y el primer servicio prestado por Cruz Roja Mexicana, se organizó la Asociación, se formularon los primeros proyectos de estatutos, siendo su primer presidente provisionales General Manuel Mondragón hasta abril de 1910.

El 26 de abril de ese mismo año, toma posesión el primer presidente titular de la

Institución, el Dr. Eduardo Liceaga colaborando con él en la Secretaría el Dr. Julián Villareal, con la designación del Dr. Liceaga, culminaron los esfuerzos de la Sra. Luz González Cosío de López a quien debemos considerar como fundadora de Cruz Roja Mexicana.

El primer local donde se instaló el hospital, fue en la calle de Rosales No.20.

Si bien es cierto que las inundaciones de Monterrey fueron la primera acción que, bajo el emblema de Cruz Roja se realizara en México, debemos considerar lo acontecido en la ciudad de México, la mañana del 7 de Junio de 1911, como el primer terremoto en que apareció, para aliviar el sufrimiento de las víctimas, la entonces ya conocida Asociación Mexicana de Cruz Roja; el sismo coincidió con la entrada a la ciudad de México del Sr. Don Francisco I. Madero, por lo que la concentración de gente debido al acontecimiento aumentó sustancialmente el número de víctimas.

Para estas fechas, Cruz Roja es llamada a intervenir en el auxilio de las víctimas de las contenidas revolucionarias que por largos años sangraron a nuestro país. Obtiene así una brillante actuación en los sucesos de la llamada <Decena Trágica> ocurrida en la plaza de la ciudadela en la capital del país, durante febrero de 1913. En solamente un día el 10 de Febrero Cruz Roja Mexicana rescata aproximadamente 60 muertos y atiende a un gran número de heridos en esa plaza.

Tan pronto queda establecida Cruz Roja en México, se fundan las primeras Delegaciones en el interior del país; así pues la primera delegación se funda en 1914 en Orizaba Veracruz, siguiéndola Puebla y San Luis Potosí en 1918.

Mientras tanto, en la ciudad de México, habiendo crecido las necesidades de Cruz Roja, fue necesario que el hospital se trasladara a un lugar de mayor espacio, instalándose en las calles de Alamo No.8. Años después, la familia Cárdenas cedió para el hospital la casa ubicada en el Paseo de la Reforma No.40 y se instaló también un puesto de socorros en las calles de Guatemala; posteriormente el hospital se trasladó a un local mayor concedido en la Plaza Guardiola, casa de la familia Rubín de Parada, siendo la Sra. Trinidad Parada de Rubín la Presidente del Comité de Damas.

Las necesidades de ayuda en la ciudad de México eran cada vez mayores por lo cual la Cruz Roja Mexicana se traslada al local llamado Hospital Beistegui ubicado en la calle de San Jerónimo No.20, en donde en 1925 el Dr. Fernando López funda la primera escuela de Enfermería en Cruz Roja y es atendido la tarde del 6 de febrero de 1930 el entonces Presidente de la República, Sr. Pascual Ortiz Rubio, víctima de un atentado junto con su esposa. Además, este es el primer local donde empieza a funcionar un departamento de consulta externa.

En el año de 1934 se acondicionó para hospital una antigua construcción ubicada en las calles de Durango y Monterrey. Este local se consiguió mediante la

permuta de un terreno que donó el Sr. Eduardo Tamariz ubicado atrás del Monumento a la Revolución. En aquél local se enarboló la bandera de Cruz roja por más de 34 años.

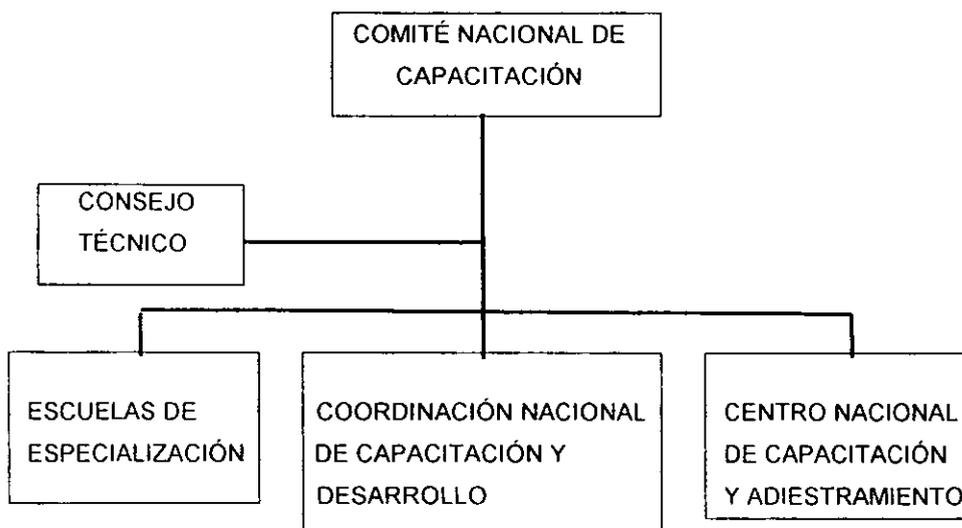
En el mes de Enero de 1968 se trasladó a un nuevo edificio, donando el terreno y la construcción el Sr. Pablo Diez construido por primera vez ex-profeso para tales fines, en el No. 1032 de la Av. Ejército Nacional, siendo inaugurado por el Presidente Sr. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, y en el que actualmente continua prestando sus servicios.

En el plano Internacional y como miembro de una hermandad universal que trabaja bajo la directriz de Cruz roja, la Cruz Roja Mexicana es, entonces, reconocida por el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) el 3 de enero de 1912, siendo este reconocimiento el más importante ya que respalda y apoya oficialmente el desarrollo de la institución. (76)

Por otra parte el reconocimiento por parte de la Federación de Sociedades de Cruz roja y Media Luna Roja le fue otorgado el 5 de octubre de 1923 y, a partir de entonces la Federación ha brindado apoyo, a nuestra Sociedad Nacional en cinco ocasiones: 1954 inundaciones; 1955 huracán e inundaciones, 1973 terremoto; 1985 terremoto en la ciudad de México y la Costa del Pacífico, en 1994 disturbios armados en el Estado de Chiapas, y, por último las inundaciones en Chiapas y Guerrero.

### III.2 ESTRUCTURA DEL COMITÉ NACIONAL DE CAPACITACIÓN.

Organización del Comité Nacional de Capacitación (CONAC)



Comité Nacional de Capacitación

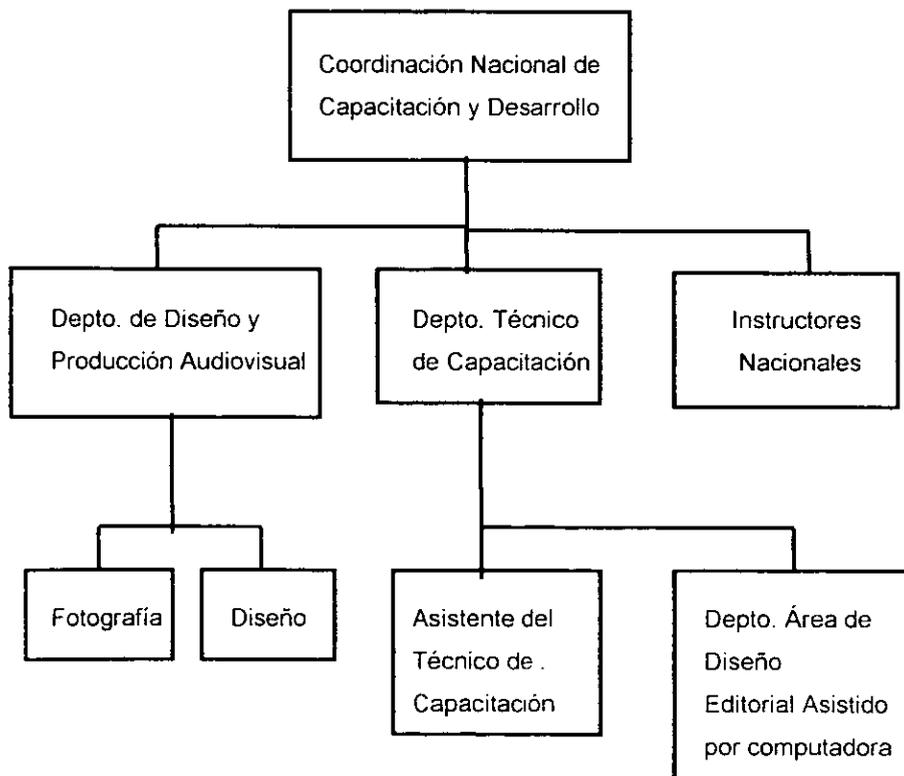
Unificar criterios y normar los procesos administrativos y operativos en materia

de capacitación y desarrollo, reuniendo en una sola entidad las áreas que promuevan el desarrollo lineal y ascendente de la institución a lo largo del territorio nacional, desde su unidad mínima; el voluntario.

Funciones:

- Norma, los procesos y procedimientos de capacitación de la Cruz Roja Mexicana.
- Unificar los criterios de capacitación de la Cruz Roja Mexicana.
- Coordinar la redacción, producción e impresión de manuales de capacitación, así como la realización de apoyos didácticos, audiovisuales, videocasetes y materiales para la enseñanza que demande la institución para la capacitación.
- Asesorar a los comités nacionales y áreas administrativas de la institución en materia de capacitación conforme a las necesidades particulares de cada uno, proporcionando los recursos y medios necesarios para su desarrollo.
- Contratación de servicios profesionales de capacitación y la operación de capacitación profesional.

### III.3 ORGANIGRAMA DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO



## Consejo Técnico

Se reúne una vez al mes y está integrado por un representante de cada comité nacional con la finalidad de que presenten sus necesidades de capacitación al comité nacional de capacitación, quien a su vez evaluará y estudiará las adecuaciones necesarias para su implantación conjuntamente con la coordinación nacional de capacitación y desarrollo para el aspecto pedagógico o con las escuelas nacionales para los aspectos técnicos-prácticos-operativos

## Escuelas de Especialidades

Las Escuelas de Especialidades son:

- Escuela Nacional de Socorrismo
- Escuela Nacional de Rescate Urbano
- Escuela Nacional de Alta Montaña
- Escuela Nacional de Paracaidismo
- Escuela Nacional de Desastres
- Escuela Nacional de Espeleocorrismo

è Escuela Nacional Acuática

è Escuela Nacional de Paramédicos

Son las encargadas de adiestrar y capacitar a los voluntarios en cada una de las especialidades conforme a lo establecido por las mismas.

El objetivo es asesorar en materia de capacitación desde el aspecto pedagógico, el diseño y estructura de cursos y manuales de capacitación a las escuelas nacionales o centros de capacitación de Cruz Roja Mexicana con el objeto de homogeneizar y unificar criterios en materia de capacitación.

**Funciones:**

- Ser parte de la normatización de procesos y procedimientos de capacitación de Cruz Roja Mexicana.
  
- Unificar los criterios de capacitación de Cruz Roja Mexicana.
  
- Apoyar y promover los servicios de capacitación de la institución.
  
- Coordinar la redacción, producción e impresión de manuales de capacitación, así como la realización de apoyos didácticos, audiovisuales y materiales para

la enseñanza que demande la institución para la capacitación.

- Asesorar a los comités nacionales y áreas administrativas de la institución en materia de capacitación conforme a las necesidades particulares de cada uno, manifestados en sus programas nacionales. Igualmente lo hará en cuanto a los medios necesarios para su desarrollo. (77)

## **Departamento Técnico de Capacitación**

### **Objetivo General:**

Asesorar y apoyar las actividades de capacitación interna y externa de la institución.

### **Funciones:**

- Definir los parámetros de calidad en capacitación y servicios a usuarios internos y externos.
- Asesorar y diseñar programas de capacitación para satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos de la institución.
- Asesora en la elaboración de materiales didácticos.

- Evaluar y reportar las actividades de capacitación internas y externas.
- Favorecer el desarrollo técnico de los centros regionales de capacitación.
- Asesorar técnica y pedagógicamente en la elaboración de manuales de capacitación.

### **Departamento de diseño y producción audiovisual.**

#### **Objetivo:**

Elaborar el material gráfico y audiovisual para las diferentes áreas que conforman la institución, para el apoyo de la capacitación e información de sus actividades.

Las actividades que desarrolla este departamento son:

- Diseño y elaboración de originales mecánicos de impresión de papelería, promocionales y material diverso de la coordinación así como de las diferentes áreas de la institución
- Toma de imágenes fijas ya sea en negativo para impresión en papel así como

en diapositivas para la creación de un archivo para la elaboración de los audiovisuales así como el montaje de exposiciones en el diseño de los materiales promocionales.

- Toma de imágenes en movimiento para la elaboración de los videos promocionales y de capacitación, así como la grabación del audio para este material y de las audiovisuales.

- Elaboración de material audiovisual en imagen fija (diapositivas) que incluye, visualización del guión para determinar que tipo de imágenes llevará, selección del locutor y grabación de audio.

### **Instructores nacionales**

#### **Objetivos:**

Capacitar en las áreas de especialización a los voluntarios de Cruz Roja Mexicana.

Las actividades que desarrolla son:

- Transmitir los conocimientos, habilidades y actitudes según el área de especialización. (78)
- Elaborar junto con el departamento técnico de capacitación cartas descriptivas del curso que va a dar.
- Diseñar tanto con el departamento técnico de capacitación los manuales a utilizar según el área de especialización.

## CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- (74) cfr., RODRÍGUEZ LOBATO, R., Lineamientos elementales del derecho humanitario y principios fundamentales de la Cruz Roja Mexicana., P.17-21
- (75) CRUZ ROJA MEXICANA, Edit., Manual de introducción a Cruz Roja., p.-22-24
- (76) cfr., CRUZ ROJA MEXICANA., Notas técnicas., p.10-14
- (77) cfr., CRUZ ROJA MEXICANA., Notas Técnicas de la Organización de la Coordinación Nacional de Capacitación y Desarrollo., p.5-15
- (78) cfr., CRUZ ROJA MEXICANA., Notas Técnicas alusivas a Instructores Nacionales., p.8

**CAPÍTULO IV**  
**DERIVACIÓN PRÁCTICA PROGRAMA**  
**DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES**

**IV.1 FUNDAMENTACIÓN DE LA DERIVACIÓN PRÁCTICA.**

Cruz Roja Mexicana es una institución de asistencia privada y tiene por objeto mejorar la salud, prevenir las enfermedades y aliviar los sufrimientos espirituales y corporales, desarrollando al efecto toda acción humanitaria tendiente a estos fines.

El objeto del Comité Nacional de Capacitación es el de asesorar en materia de capacitación desde el aspecto pedagógico, el diseño y estructura de cursos y manuales de capacitación a las escuelas nacionales o centros de capacitación de Cruz Roja Mexicana con el objeto de homogeneizar y unificar criterios en materia de capacitación. Los instructores son voluntarios mayores de 18 años y forman una parte muy importante dentro del comité.

Una de las mayores preocupaciones del Comité Nacional de Capacitación, es sin duda la capacitación de los instructores, ya que de ello depende en gran parte el salvar vidas y el de enseñar a la población civil la correcta aplicación de los primeros auxilios a personas que han sufrido un accidente o enfermedad súbita.

Asimismo es importante detectar cuáles son las inquietudes y necesidades de los

instructores para que con base en esta información se diseñen programas y cursos que sean necesarias para los voluntarios desarrollando así conocimientos, habilidades y actitudes favoreciendo el desarrollo del comité y posteriormente de la comunidad.

Se llevó a cabo un cuestionario de detección de necesidades de capacitación con el propósito de recabar información sobre las necesidades, carencias e intereses de los voluntarios del Comité Nacional de Capacitación.

#### IV.2 CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La derivación práctica se llevó a cabo en la Convención Nacional de Cruz Roja Mexicana en Tepic, Nayarit.

El cuestionario se aplicó a 500 voluntarios en un día en una sesión de 2 horas con asesoría de 4 personas.

El objetivo del cuestionario es recabar la mayor información sobre la formación didáctica de los instructores del comité de capacitación de la Cruz Roja Mexicana.

Se seleccionaron preguntas cerradas con la finalidad de elaborar una tabulación más concreta, los datos obtenidos se representarán mediante gráficas para facilitar su comprensión.

Este cuestionario consta de 11 preguntas.

Las primeras 2 preguntas se refieren a datos generales de los instructores, y las restantes hacen referencia a la formación didáctica de los instructores.

## CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Las respuestas serán tratadas únicamente con fines estadísticos.

Es importante que conteste a todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará usted una serie de preguntas a las que habrá de responder marcando con una "X"

1. Edad

18-25 años

26-35 años

36-45 años

46 en adelante

2.- Escolaridad

Primaria

Secundaria

Preparatoria

Licenciatura

Postgrado

3.- ¿Cree que es necesario un curso de formación de Instructores en Cruz Roja Mexicana?

SI

NO

4.- ¿Sabe redactar correctamente objetivos educativos?

SI

NO

5.- ¿Utiliza durante sus clases y/o cursos métodos y técnicas didácticas según el objetivo planteado?

SI

NO

6.- ¿Utiliza durante sus clases y/o cursos diferentes apoyos didácticos según el método y/o técnica utilizada?

SI

NO

7.- ¿Sabe elaborar correctamente una carta descriptiva?

SI

NO

8.- Aplica técnicas grupales durante el curso?

SI

NO

9.- ¿Qué tipo de examen aplica para evaluar al participante?

Exámenes orales

Exámenes escritos

Exámenes prácticos

Combinación de los anteriores

10.- Aplica evaluación del curso al finalizar el mismo?

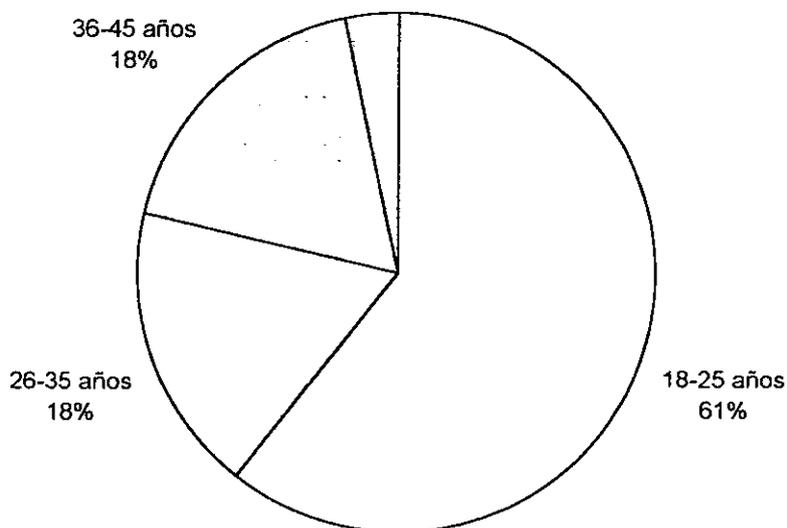
SI

NO

### IV.3 TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN CUANTITATIVO

#### 1- EDAD

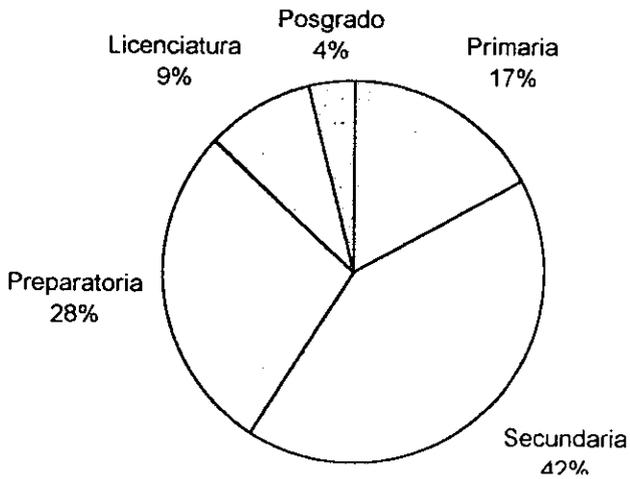
GRÁFICO 1



El 81% de los instructores oscila entre los 18 y 35 años, lo cual significa que la mayor parte de los instructores son adultos jóvenes.

## 2.- ESCOLARIDAD

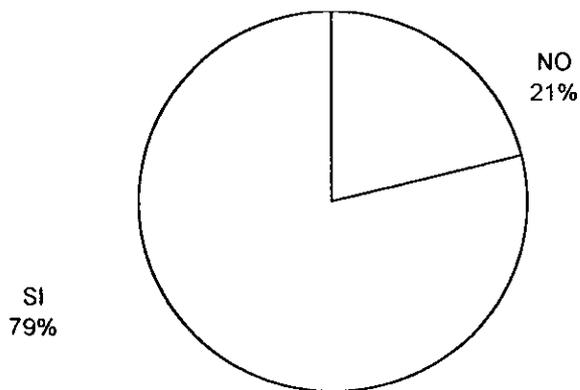
GRÁFICO 2



El 42.8% de los instructores tienen un nivel de estudios medio superior lo cual significa que están en el límite del sistema obligatorio marcado por la Secretaría de Educación Pública.

**3.- ¿CREE QUE ES NECESARIO UN CURSO DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES EN CRUZ ROJA MEXICANA?**

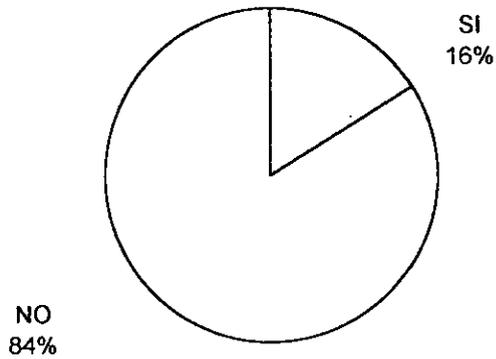
GRÁFICO 3



El 78.6% de los instructores respondieron afirmativamente que requieren un curso de formación de Instructores, lo cual significa que tienen interés de aprender más sobre el tema.

#### 4.- ¿SABE REDACTAR CORRECTAMENTE OBJETIVOS EDUCATIVOS?

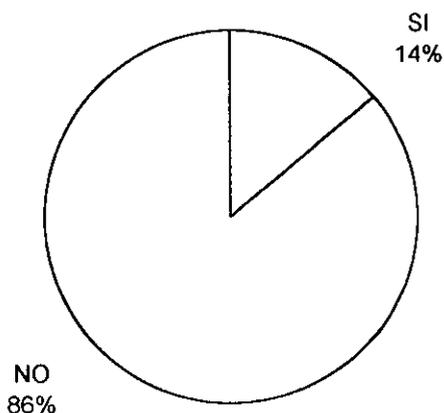
GRÁFICO 4



El 84% de los instructores desconocen el procedimiento correcto para la redacción de objetivos educativos, lo cual significa que los instructores desconocen el fin del curso a exponer.

**5.- UTILIZA DURANTE SUS CLASES Y/O CURSOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS SEGÚN EL OBJETIVO PLANTEADO?**

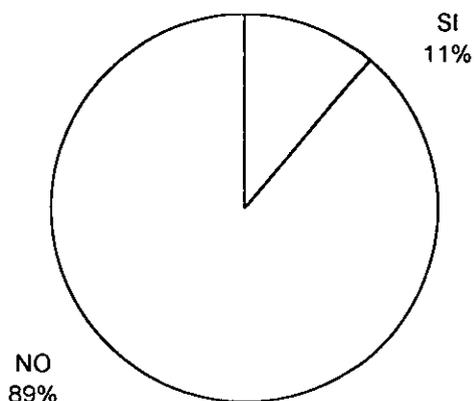
GRÁFICO 5



El 86% de los instructores desconocen los diferentes métodos y/o técnicas didácticas en función de los objetivos, lo cual significa que utilizan los métodos y técnicas de acuerdo a lo que ellos creen o saben.

**6.- UTILIZA DURANTE SUS CLASES Y/O CURSOS DIFERENTES APOYOS DIDÁCTICOS SEGÚN EL MÉTODO Y/O TÉCNICA UTILIZADA?**

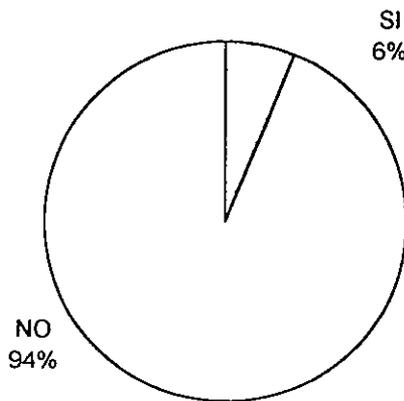
GRÁFICO 6



El 89% de los instructores desconocen la utilización de los diferentes apoyos didácticos con respecto al método y técnica utilizada, lo cual significa que es necesario incluir en el curso de formación de instructores el tema de apoyos didácticos, ya que su utilización es de acuerdo a lo que ellos piensen.

**7.- ¿SABE ELABORAR CORRECTAMENTE UNA CARTA DESCRIPTIVA?**

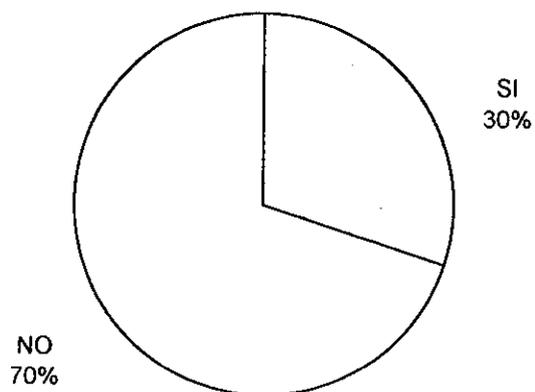
**GRÁFICO 7**



El 94% de los instructores no conoce la utilización correcta de una carta descriptiva, lo cual significa que es importante incluir dentro del curso de formación de instructores el tema de carta descriptiva, ya que es la suma de la correcta utilización de los temas anteriores.

## 8.- ¿APLICA TÉCNICAS GRUPALES DURANTE EL CURSO?

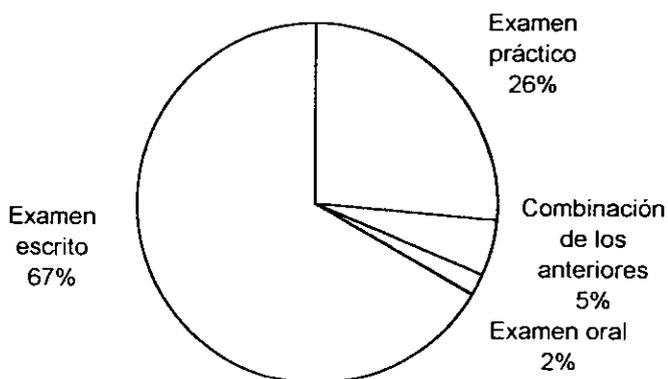
Gráfico 8



El 70% de los instructores no aplica técnicas grupales durante el desarrollo de sus cursos, lo cual significa que desconocen los tipos y funciones de las técnicas grupales siendo éstas necesarias para el buen desempeño de un instructor.

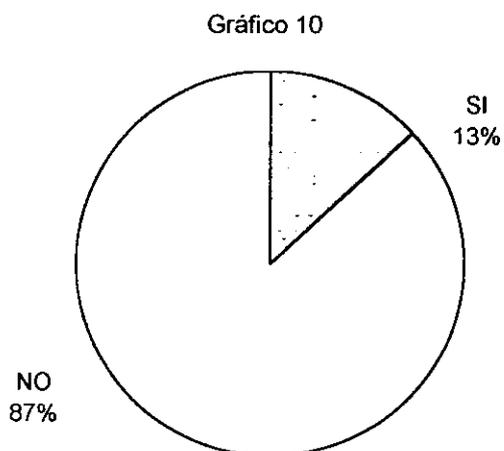
### 9.- ¿QUÉ TIPO DE EXAMEN APLICA PARA EVALUAR AL PARTICIPANTE?

Gráfico 9



El 67% de los instructores opta por aplicar exámenes escritos y únicamente el 5% de los instructores evalúa mediante la combinación de exámenes en sus tres modalidades: orales, escritos y prácticos, lo cual significa que los instructores desconocen la aplicación correcta de cada tipo de examen de acuerdo al área de aprendizaje que se quiera evaluar.

10.- ¿APLICA EVALUACIÓN DEL CURSO AL FINALIZAR EL MISMO?



El 87% de los instructores no realiza evaluación del curso al terminar éste, lo cual significa que los instructores desconocen los aciertos y los errores del curso.

**4.4 INSTRUMENTACIÓN DIDÁCTICA DEL CURSO DE FORMACIÓN DE  
INSTRUCTORES DE CRUZ ROJA MEXICANA.**

**CRUZ ROJA MEXICANA  
COMITÉ NACIONAL DE CAPACITACIÓN  
COORDINACIÓN NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

## **INTRODUCCIÓN**

En la vida moderna, toda y cualquier profesión debe de estar ligada a un proceso que lleve a cabo la óptima realización de los objetivos y metas que se pretenden alcanzar.

Sin embargo la carencia de llevar a cabo una buena capacitación, radica principalmente, en que las personas desconocen los aspectos teóricos-prácticos para lograr transmitir los conocimientos que poseen.

El siguiente programa tiene como propósito el mostrar al instructor la forma más sencilla y correcta de llevar a cabo el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, así como los principios didácticos básicos para la impartición de cursos de capacitación.

## **PLANEACIÓN**

### **A.- Requisitos del participante para tomar el curso:**

⌘ Edad de 18 años en adelante\*

⌘ Estudios bachillerato, preparatoria y/o equivalente\*\*

⌘ Cursos acreditados:

- Inducción a Cruz Roja
- Primeros auxilios\*\*\*
- Introducción a los desastres
- Haber acreditado el o los cursos del cual(es) se aspira a ser instructor del área de su competencia

⌘ Experiencia:

- Estar debidamente acreditado como socio activo del comité correspondiente
- Tener vocación y gusto por la capacitación
- De preferencia tener experiencia en la impartición de cursos de conducción de grupos.

\* Para el Comité de Juventud la edad será de 16 años en adelante.

\*\* Para el Comité de Juventud será requisito indispensable que estén estudiando.

\*\*\* Para el Comité de Socorrismo y Ambulancias y de Comité de Capacitación el curso de Primer Responsable o Paramédico nivel Básico.

## **B.- Requisitos para los candidatos a instructores:**

⌘ Antigüedad 2 años mínimo

⌘ Escolaridad bachillerato, preparatoria y/o equivalente

⌘ Cursos tomados:

- Inducción a Cruz roja

- Primeros Auxilios

- Introducción a los Desastres

- Los establecidos por cada comité

- Haber acreditado el curso de formación de Instructores con un Promedio mínimo de 9.0 puntos

⌘ Cursos impartidos:

Los candidatos a instructor de instructores deberán haber

impartido como mínimo 3 cursos en las áreas que a continuación se

listan :

- Inducción a Cruz roja

- Primeros Auxilios

- Los establecidos por cada comité

⌘ Experiencia:

- Conocimientos de las políticas de capacitación de Cruz Roja Mexicana
- Diseño o planeación de programas de capacitación
- Elaboración de cartas descriptivas
- Coordinación de cursos locales o regionales
- Haber aportado sugerencias para la actualización del contenido de los manuales
- Haber participado como monitor en el curso de Formación de Instructores,

**C.- Responsabilidades del Instructor en el curso**

- ⌘ Impartir los temas y cumplir con los objetivos señalados en el programa
  
- ⌘ Iniciar el curso con la dinámica de integración de acuerdo con las características del grupo

⌘ Dar a conocer al inicio del programa, lo siguiente:

- Objetivos del programa
- Temas
- Duración
- Normas de la sesión
- Normas de evaluación
- Mecánica de entrega de constancias y reconocimientos

⌘ Proponer mejoras para la actualización de los métodos y técnicas utilizadas en el curso para su aprobación

⌘ Fomentar un ambiente de cordialidad y respeto entre los participantes y para con el instructor, así como una comunicación en tres sentidos:

- Instructor-Grupo
- Grupo-Instructor
- Participante-Participante

⌘ Entregar a la Coordinación Nacional de Capacitación y Desarrollo el reporte del instructor, evaluaciones del curso, evaluación de los participantes, y lista de participantes

⌘ Informar al grupo de la ubicación de las instalaciones tales como sanitarios, comedor, dormitorios, áreas de descanso, cafetería o servicio de café y transporte

#### **D.- Duración y horario del curso**

El curso de <Formación de Instructores> está programado para realizarse en un total de tres días. Estos tres días deberán darse en forma corrida y de tiempo completo.

Por la extensión de este curso el instructor tiene la flexibilidad de adecuar los tiempos según las necesidades y circunstancias de la población, siempre y cuando se apegue a los tiempos establecidos en la carta descriptiva.

- Duración en días 3
- Duración en horas 16
- Horario

A continuación se especifica el programa a llevar a cabo:

Programa  
Formación de instructores

<b>Primer día</b>	<b>Actividad</b>
09:00-10:10	Inauguración / Introducción
10:10-11:40	Ejercicio 1 <Mi primera vez>
11:40-11:50	Receso
11:50-12:45	Educación
12:45-13:25	Momentos Didácticos
13:25-14:00	Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo
14:00-15:00	Comida
15:00-15:15	Dinámica Grupal
15:15-16:05	Proceso de Capacitación
16:05-17:25	Taxonomía de Objetivos
17:25-17:35	Receso
17:35-17:50	Métodos y Técnicas

<b>Segundo día</b>	<b>Actividad</b>
09:00-11:20	Apoyos didácticos
11:20-11:55	Evaluación
11:55-12:05	Receso
12:05-14:05	Carta Descriptiva
14:05-15:05	Comida
15:05-15:20	Dinámica Grupal
15:20-16:15	Motivación y Comunicación
16:15-17:25	El Instructor
17:25-18:30	Manejo y Conducción de grupos

<b>Tercer día</b>	<b>Actividad</b>
09:00-14:00	Ejercicio <Presentación Final>
14:00-14:15	Evaluación del Curso
14:15-15:00	Comida
15:00-15:30	Entrega de Constancias

<b>Cuarto día</b>	<b>Actividad</b>
09:55-15:00	Ejercicio <Presentación Final>
15:00-16:00	Comida
16:00-16:30	Evaluación del Curso
16:30-17:00	Entrega de Constancias

Al finalizar el curso los participantes:

⌘ Analizarán la importancia de obtener los conocimientos teóricos-prácticos necesarios para una adecuada planeación, realización y evaluación durante el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Este objetivo se relaciona con el área cognoscitiva, reflejándose en la acumulación de conceptos indispensables que debe adquirir un instructor.

⌘ Expondrán un tema aplicando los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos en un tiempo de 5 minutos.

## OBJETIVOS PARTICULARES

Tema	Objetivo Particular Al finalizar el tema el participante:
Educación	Sintetizará la importancia de la educación en el desarrollo del hombre. Identificará los momentos didácticos dentro del proceso Enseñanza-Aprendizaje.
Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo	Definirá los conceptos de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo.
Taxonomía de Objetivos	Elaborará objetivos de aprendizaje contemplando los 4 elementos necesarios.
Métodos y Técnicas	Aplicará los métodos y técnicas más usuales en la impartición de cursos de capacitación.
Apoyos Didácticos	Utilizará los materiales y apoyos didácticos más usuales en los cursos de capacitación.
Evaluación	Determinará la diferencia entre evaluación y examen.

Carta Descriptiva	Elaborara la carta descriptiva y planes de sesión como instrumentos básicos en la impartición de cursos de capacitación.
Motivación y Comunicación	Inferirá el papel de la motivación en la enseñanza. Reconocerá la importancia de la comunicación dentro del Proceso Enseñanza-Aprendizaje.
Instructor	Determinará las principales características esenciales de un instructor.
Manejo y Conducción de Grupos	Actuará las características típicas de los participantes y de los grupos

## METODOLOGÍA

Puesto que la intención principal del curso es darle a los participantes los elementos básicos para que desarrollen sus habilidades como instructores, la metodología empleada en el mismo es básicamente demostrativa con apoyos de 13 ejercicios prácticos.

Parte importante de este curso, lo constituye el aspecto de micro-enseñanza, es decir, el grabar a los participantes durante sus exposiciones con el objeto de que exista retroalimentación y poder analizar más detenidamente sus avances.

Se recomienda a los instructores que dentro del curso se le de mucha importancia a la participación de los capacitandos sobre todo en la parte teórica para conocer más su opinión y criterio sobre los diversos temas. En caso de no contar con el equipo de grabación, el instructor deberá de realizar el curso dando una retroalimentación inmediata a los participantes.

El presente curso requiere de atención individualizada de los instructores para con los capacitandos. Lo anterior se debe a que la metodología del curso es básicamente práctica y que incluye exposiciones individuales videogramas que deberán ser evaluadas en conjunto por el grupo. Por lo tanto el tener un grupo con

más de 20 participantes representa un obstáculo para la metodología propuesta y una inadecuada atención hacia los participantes.

Para aclarar dudas de los participantes el instructor dará el segundo día dos horas de asesoría.

En el tema de manuales el instructor dará su exposición con apoyo de manuales ya elaborados tanto del instructor como del participante del área de competencia de los participantes, en caso de no contar con los manuales, el instructor se apegará a la guía para elaboración de manuales de capacitación que se encuentran en el manual.

El curso deberá impartirse con la participación de 2 instructores, esto es con la finalidad de repartir temas a cada uno de los instructores, evitar la subjetividad en el momento de evaluar y enriquecer al grupo, por medio de las experiencias, habilidades y desempeño de 2 personalidades distintas.

Lo anterior propicia un mayor aprovechamiento por parte de los participantes y favorece el logro de los objetivos durante el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

## NORMAS DE LA SESIÓN

- ⌘ El grupo estará conformado por un mínimo de 15 personas y un máximo de 20.
- ⌘ El curso deberá dar inicio con la presentación del instructor y los participantes.
- ⌘ Los participantes deberán plantear sus expectativas con respecto al curso, al inicio del mismo.
- ⌘ Al inicio del programa se presentará el objetivo general del curso.
- ⌘ Es necesaria la puntual asistencia a las sesiones y en los recesos.
- ⌘ Tomar en cuenta las normas que plantee el grupo: por ejemplo: no fumar, no introducir bebidas y alimentos.

## NORMAS DE EVALUACIÓN

Para acreditar el curso el participante deberá cumplir con lo siguiente:

<b>Evaluación</b>	<b>Porcentaje</b>
Carta Descriptiva	40%
Presentación Final	50%
Participación	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Los participantes deberán contar con un 100% de asistencia y para acreditar el curso deberán tener un promedio de 8.5 puntos como mínimo aprobatorio.

Al participante que obtenga una calificación igual o mayor a 8.5 se le entregará diploma, lo cual significa que aprobó el curso.

Al participante que obtenga una calificación igual o menor a 8.4 se le entregará constancia de participación.

Aquellos participantes que hayan manifestado interés, buena participación y desempeño apropiado, y que hayan obtenido una calificación final entre 7.5 y 8.4, se les dará la oportunidad de tomar nuevamente el curso.

## LISTA DE MATERIALES

### A. Material del Instructor

- Manual del curso <Formación de Instructores>
- 60 hojas blancas de rotafolio
- 24 plumones Acua-color fuerte

- Rotafolios elaborados del 1 al 13
- Acetatos elaborados del 1 al 15
- Láminas elaboradas de la 1 a la 15
- 20 acetatos en blanco
- 6 plumones para acetatos
- 4 plumones para pintarrón
- 250 hojas blancas
- 3 tarjetas de roles
- 10 gises (si hay pizarrón en lugar de pintarrón)
- 1 masking-tape
- Lista de participantes
- Reporte de instructor
- 20 evaluaciones del curso
- 1 evaluación del monitor del curso
- 100 formatos de evaluación FI-1
- 1 reporte de evaluación
- 1 autoevaluación del instructor

#### **B. Material del Participante**

- 20 cuadernos de trabajo del participante

- 20 hojas con la tercera instrucción del ejercicio 2 <Los Números>
- 60 hojas de números
- 40 juegos de cartas descriptivas
- 40 juegos de planes de sesión
- 20 fichas de asistencia
- 20 constancias
- 20 diplomas (para los que acrediten el curso)
- 20 trípticos o personalizadores
- 20 lápices

### C. Material Audiovisual

- 2 televisores
- 2 videocassetes VHS
- 3 cassettes VHS
- 1 pintarrón
- Proyector de acetatos
- Película <No les hable, muéstrela>
- Proyector de transparencias
- Cámara de grabación

# EJERCICIOS

## **EJERCICIO 1**

### **<Mi Primera Vez>**

<b>Objetivo</b>	Que los participantes identifiquen sus habilidades actuales para impartir cursos de capacitación.
<b>Tiempo</b>	1:30 Tiempo total 0:10 Preparación del tema 0:03 Exposición individual
<b>Metodología</b>	<p>Este ejercicio contempla la grabación en video de la primera exposición de los participantes con el objeto de que posteriormente en sus ratos libres, analicen y tengan un parámetro de comparación con su última presentación que también será grabada.</p> <p>No haga ningún comentario sobre las presentaciones, ni permita que los participantes lo hagan.</p> <p>Solicite a los participantes que preparen en 10 minutos la exposición individual de algún tema de su área de competencia para exponerla al grupo en 3 minutos. El participante no puede excederse al tiempo que se le da para su exposición.</p> <p>Si no se cuenta con el equipo de grabación lleve a cabo el ejercicio de igual forma, comparando al término del curso las dos presentaciones individuales.</p> <p>Los participantes realizarán su primera exposición en el orden que ellos quieran.</p>

## EJERCICIO 2

### <Los Números>

<b>Objetivo</b>	Que los participantes relacionen el ejercicio con la importancia de una correcta planeación de actividades.
<b>Tiempo</b>	0:10 Tiempo total.
<b>Metodología</b>	Pedir a los participantes que abran su cuaderno de trabajo en la página 23 y de las siguientes instrucciones:

#### **Primera Instrucción**

En la hoja No.1 circulen los números del 1 al 60 en orden creciente; 1,2,3,4...59,60. El 1 ya está marcado.

Tiempo: 1:30 minutos

#### **Segunda Instrucción**

En la hoja No.2 circulen los números del 1 al 60 en orden creciente; 1,2,3,4...59,60, teniendo en cuenta que los nones están en la mitad izquierda de la hoja y los pares en la derecha.

Tiempo: 1:30 minutos

#### **Tercer Instrucción:**

La tercera instrucción se le entregará por escrito cuando terminen de leerla dará inicio al mismo ejercicio, pueden conservar la hoja de instrucciones.

Tiempo: 1:30 minutos

#### **Conclusiones minimas**

- La planeación es necesaria para iniciar toda actividad.
- La actividad educativa como todo proceso requiere de una planeación minuciosa y detallada.
- Es por eso que se tiene que analizar los 4 momentos del proceso E-A planeación, realización y evaluación

---

① 53 15 28 16 54  
27 39 5 2 40 6  
51 14 26 52  
13 17 41 38 50 30  
29 3 38 50 30  
37 49 18 4 42  
25 46 36 34  
23 31 55 36 34  
35 43 47 22 12 24  
11 19 57 8 44 58  
7 33 45 20 32 56  
21 9 59 48 60 10

### **Tercera Instrucción**

En la hoja de trabajo circulen los números del 1 al 60 en orden creciente:

1,2,3,4...59,60; observando que:

- Los números nones están en la mitad izquierda y los pares en la derecha
- Del 1 al 6 mitad superior
- Del 7 al 12 mitad inferior
- Del 13 al 18 mitad superior
- Del 19 al 24 mitad inferior
- Del 25 al 30 mitad superior
- Del 31 al 36 mitad inferior
- Del 37 al 42 mitad superior
- Del 43 al 48 mitad inferior
- Del 49 al 54 mitad superior
- Del 55 al 60 mitad inferior

Para facilitar la localización de los números trace una línea horizontal y otra vertical que dividan la hoja en cuatro partes iguales.

### EJERCICIO 3

#### << Planeación>>

<b>Objetivo</b>	Que los participantes relacionen el tema de planeación contemplando las seis preguntas básicas.
<b>Tiempo</b>	10 minutos
<b>Metodología</b>	<p>Pedir a los participantes que en la página 27 de su manual contesten las 6 preguntas suponiendo que van a planear un curso de acuerdo al área de su competencia.</p> <p>Al finalizar el ejercicio pedir a 4 voluntarios que lean en voz alta su ejercicio y se analizan con todo el grupo.</p>
<b>Conclusiones</b>	<p>La planeación es indispensable dentro del proceso de Enseñanza-Aprendizaje.</p> <p>Dentro de la planeación están contemplados factores importantes como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ¿A quién se va a capacitar?</li><li>- ¿Para qué se va a capacitar?</li><li>- ¿Qué es lo que se va a capacitar?</li><li>- ¿Cómo se va a capacitar?</li><li>- ¿Con qué se va a capacitar?</li><li>- ¿Cuándo se va a capacitar?</li><li>- ¿Dónde se va a capacitar?</li></ul>

¿Quiénes?:

---

---

---

¿Para qué?

---

---

---

¿Qué?

---

---

---

¿Cómo?

---

---

---

¿Con qué?

---

---

---

¿Cuándo?

---

---

---

¿Dónde?

---

---

---

## EJERCICIO 4

### <<Definiciones y Conclusiones>>

<b>Objetivo</b>	Que los participantes analicen los conceptos de adiestramiento, capacitación y desarrollo en grupo.
<b>Tiempo</b>	15 minutos
<b>Metodología</b>	<p>Divida al grupo en equipos de aproximadamente 4 a 6 personas</p> <p>Solicite a los participantes que lean y lleven a cabo el ejercicio No.4 que está en la página 31 de su cuaderno de trabajo.</p> <p>Deles 15 minutos para llevar a cabo el análisis y presentación de las conclusiones.</p> <p>No haga comentarios ni permita que lo hagan.</p> <p>Pida a una persona que cada equipo mencione las principales diferencias entre estos términos.</p>
<b>Conclusiones mínimas</b>	Es necesario llegar a las definiciones de adiestramiento, mínimas capacitación y desarrollo que se incluyen en el manual del instructor, tomando como base la definición que den los equipos. En caso que no lleguen a los puntos clave, entonces el instructor tendrá que hacerlo.

## **EJERCICIO 5**

### **<<Detección de Necesidades de Capacitación>>**

<b>Objetivo</b>	Los participantes concluirán la importancia de la detección de necesidades de capacitación dentro del proceso de la misma.
<b>Tiempo</b>	15 minutos
<b>Metodología</b>	El instructor anotará en el pizarrón a su criterio cinco actividades que desempeñe la Cruz Roja Mexicana en una Delegación, después pedirá a cinco voluntarios que pasen al frente. Luego se dirigirá al esto del grupo y le explicará que ellos como integrantes del nuevo consejo directivo de esa Delegación le van a asignar a cada uno de los voluntarios que tienen al frente una actividad de las anotadas en el pizarrón, antes de que las asignen el instructor sale del aula y regresa cuando el grupo le diga que ya asignó las funciones (no más de dos o tres minutos) y entonces, el instructor como encargado de capacitación empieza a <<impartir>> al azar cursos de capacitación para que esos voluntarios lleven a cabo sus funciones de la mejor forma posible, sin preguntar qué funciones se les asignó.
<b>Conclusiones</b>	Obviamente los cursos <<impartidos>> por capacitación a los voluntarios de esa Delegación, no van a coincidir con sus funciones. de ahí el instructor sacará las conclusiones para valorar la importancia de una detección de necesidades de capacitación.

## **EJERCICIO 6** **<<Las Vocales>>**

**Objetivo** Al finalizar el ejercicio el participante identificará los 4 elementos que componen la redacción de un objetivo de aprendizaje

**Tiempo** 15 minutos

**Metodología** Con las partes del magnetógrafo elabore el objetivo tal cual aparece en la hoja anexa..

Una vez analizados los 4 elementos a profundidad, proceda a verificar el objetivo. Utilizando para ello las láminas de las vocales ya sea en forma grupal o individual.

**Ejercicio 6**  
**<<Las vocales>>**

Al término del curso el participante	distinguirá las cinco vocales
con base en su sonido y forma	sin error

Presentación

Forma de conducta

Condiciones de operación

Nivel de eficiencia

**EJERCICIO 7**  
**<<Métodos y Técnicas>>**

**Objetivo**                    Que los participantes expliquen los 4 métodos didácticos y alguna de las técnicas correspondientes, a través de exposiciones grupales.

**Tiempo**                    01:40 Tiempo Total  
00:40 Presentación del tema  
00:10 Exposición por grupo  
00:15 Conclusiones

**Metodología**                Formar cuatro grupos y repartir a cada uno de ellos un método y una técnica como sigue.

Método Expositivo	Técnica: Expositiva
Método participativo	Técnica: Lluvia de Ideas
Método Demostrativo	Técnica: Ensayo-Error
Método Individualizado	Técnica: Estudio de Casos

Pedir que lean en su cuaderno de trabajo del método correspondiente y preparen la exposición al grupo. Insistir en los tiempos.

## EJERCICIO 8

### <<Apoyos Didácticos>>

**Objetivos** Al finalizar la exposición los grupos explicarán las ventajas, desventajas y uso de los apoyos didácticos dados por el instructor

**Tiempo**  
02:00 Tiempo total  
00:30 Preparación del tema  
00:20 Exposición del tema (por equipo)  
00:10 Conclusiones

**Metodología** Divida al grupo en 7 equipos y asígnele a cada uno un apoyo didáctico.

- 1 Rotafolio
- 2 Acetatos
- 3 Pizarrón y/o pintarrón
- 4 Magnetógrafos
- 5 Proyectores de transparencias

Pídales que lean en el cuaderno de trabajo el tema correspondiente y que organicen una presentación de apoyo que les tocó, su uso, ventajas y desventajas.

Para hacer esta presentación, tendrá que usar el apoyo que está explicando.

Asesore individualmente a los grupos y aclare dudas en cada uno de ellos antes de la exposición, durante las exposiciones amplíe el uso de los apoyos expuestos.

## EJERCICIO 9

### <<Carta Descriptiva>>

**Objetivo** Al finalizar el ejercicio los participantes elaborarán una carta descriptiva considerando todos sus elementos.

**Tiempo** Tiempo total 30 minutos

**Metodología** Pida a los participantes que elaboren la carta descriptiva de su tema para una exposición de 5 minutos.

No se hará ningún comentario, sólo se les asesorará individualmente en la preparación.

Indique a los participantes que su exposición debe contemplar los tres momentos didácticos: planeación, realización y evaluación.

Aclare que la información sobre la exposición se ampliará al final del día.

Revise, al azar, algunas cartas descriptivas de los participantes.

**NOTA** Si los participantes no terminan el ejercicio en el tiempo destinado para este fin, proseguirán el trabajo durante el tiempo de asesoría.

## EJERCICIO 10

### <<Los Instructores>>

<b>Objetivo</b>	Que los participantes evidencien a través de una dramatización el papel de los instructores en la comunicación y motivación del grupo.
<b>Tiempo</b>	0.25 Tiempo total 0.05 Preparación del tema 0.05 Presentaciones individuales (máximo)
<b>Metodología</b>	<p>Pida 3 voluntarios al grupo. fuera del aula, entrégueles a cada participante un rol de los que se anexan, y concédales 5 minutos para que se preparen.</p> <p>Regrese al aula y expóngales a los participantes que van a recibir a unos instructores invitados. Pida tomar nota de las observaciones sin hacer comentarios.</p> <p>Pase uno por uno a los tres voluntarios, para que lleven a cabo su presentación.</p> <p>Al finalizar la dramatización concluya junto con el grupo sobre los tipos de instructores.</p>

## ROL NO.1

**Dramatización** Es necesario que acentúe las características que a continuación se mencionan.

Usted va a representar un papel frente al grupo.

Su representación no debe exceder los cinco minutos.

**Características** Es usted un instructor que está impartiendo un curso.

Sus actitudes frente al grupo son, en el momento de dar el curso:

- Está usted muy cansado
- Su aspecto es de persona mal vestida
- Después de un rato de estar dando el curso, entre en un periodo de extremado silencio.

Su tema de exposición debe estar dentro de los de su área de competencia.

## ROL No.2

### **Dramatización**

Es necesario que acentúe las características que a continuación se mencionan.

Usted va a representar un papel frente al grupo.

Su representación no debe exceder los cinco minutos.

### **Características**

Es usted un instructor que está impartiendo un curso.

Sus actitudes frente al grupo son, en el momento de dar el curso:

- Está tembloroso
- Rehuye la mirada de los participantes
- Se disculpa constantemente frente al grupo
- Salta sobre sus talones
- Termina la exposición y corre
- Su voz es muy baja, solamente usted la escucha

Su tema de exposición debe estar dentro de los de su área de competencia.

### ROL No. 3

**Dramatización** Es necesario que acentúe las características que a continuación se mencionan.

Usted va a representar un papel frente al grupo.

Su representación no debe exceder los cinco minutos.

**Características** Es usted un instructor que está impartiendo un curso.

Sus actitudes frente al grupo son, en el momento de dar el curso:

- Saluda al grupo en una forma rígida y agresiva
- Al hablar hace muchos gestos
- En momentos cruza sus brazos hacia adelante, al rato mete las manos en sus bolsillos y va alternando esta actitud constantemente
- Dirige su mirada a una sola persona

Su tema de exposición debe estar dentro de los de su área de competencia.

## EJERCICIO 11

### <<Tipos de Participantes>>

<b>Objetivo</b>	Que los participantes distingan las características especiales de los diferentes tipos de grupos a través de una dramatización.
<b>Tiempo</b>	0:20 Tiempo total 0:05 Presentación 0:05 Conclusiones
<b>Metodología</b>	<p>Pida a 4 participantes que salgan del aula. Los restantes escogerán un papel de las diferentes tipologías de participantes que pueden existir dentro de un grupo.</p> <p>Asimismo, se les explicará que cuando entren cada uno de los participantes actúen su papel.</p> <p>A los 4 participantes que se encuentran fuera del aula se les explicará que el objetivo del ejercicio es que lleven a cabo una dirección de grupo y que ellos son los instructores.</p>

## PRESENTACIÓN FINAL

**Objetivo** Al finalizar la presentación el participante identificará sus habilidades como instructor y contará con las bases necesarias para mejorar sus fallas.

**Tiempo** Parcial

- 0:05 Exposiciones individuales
- 0:03 Análisis de video
- 0:05 Comentarios de los participantes y el instructor

Total.

- 5:00 horas

**Nota** Los tiempos de este ejercicio están programados para atender a un grupo de 20 personas máximo.

En caso de contar con un grupo más reducido el instructor podrá emplear más tiempo en el análisis del video y en los comentarios de los participantes, si lo considera conveniente.

Por ningún motivo se dará más tiempo del señalado para las exposiciones individuales.

### Metodología del Ejercicio

- Al finalizar el segundo día, explique a los participantes las instrucciones para la presentación final.
- Cada participante contará con 5 minutos para hacer una exposición en donde propicie el aprendizaje de sus participantes, incluyendo planeación, realización y evaluación.

- El tema deberá ser acorde al área donde piensan ser instructores.
  
- El instructor pedirá a un participante que tome el tiempo de las exposiciones y que le avise al expositor cuando le queden 2 minutos para darle tiempo de hacer el cierre.
  
- El participante tendrá que hacer evaluaciones escritas por parte de dos de los participantes (los instructores deciden quién).
  
- Recuérdeles que la presentación final tiene un peso de 50% y la carta descriptiva un 40%.
  
- Los participantes podrán utilizar cualquier apoyo y material didáctico que tenga disponible, previa solicitud a los instructores.
  
- Los instructores trabajarán dos horas más fuera del horario del curso, asesorando en su presentación a los participantes. Esto se hará al finalizar la segunda sesión.

**Al momento de las presentaciones finales hay que tomar nota de lo siguiente:**

- Todos los participantes deberán guardar o, mejor aún, colocar en otra aula todo su material de presentación, excepto su manual, personalizador, lápiz y hojas blancas.
  
- Se vuelven a dar las instrucciones del ejercicio y se nombrará a la persona que cronometrará el tiempo.
  
- Los participantes irán pasando, en forma voluntaria, uno a uno.
  
- Se les pedirá su atención y respeto a todas las presentaciones, ya que al final tienden a estar inquietos.

- La secuencia para todas las presentaciones es la siguiente:
  - \* 1 Tiempo para acomodado de escenario
  - \* 2 Exposición
  - \* 3 Análisis del video
  - \* 4 Comentarios de los participantes e instructores a la presentación
  
- Mientras se analiza el video y se hacen los comentarios el siguiente expositor puede ir preparando su escenario para optimizar tiempo.
  
- Pedir a los participantes que no sean repetitivos en sus comentarios. Esto es, que si ya uno de ellos hizo alguna observación al expositor de ese momento, no lo vuelvan a repetir.

#### Metodología de evaluación

- La evaluación de la exposición se hará con el mismo formato para participantes e instructores (FI-1).
- Ambos instructores evaluarán a los expositores, sacando al final un promedio de ambas calificaciones.
- Los instructores deberán tomar en cuenta a la hora de evaluar que se están evaluando las habilidades, conocimientos y actitudes que los participantes tienen para llegar a ser buenos instructores, sin que esto signifique evaluar a la ligera.
- Uno de los instructores se encargará de evaluar cartas descriptivas.
- Los dos instructores decidirán en forma conjunta sobre la calificación de participación.
- En el formato de <<Reporte de Evaluación>> se vaciarán todas las calificaciones sacando la final y poniendo en la columna de observaciones algunos aspectos relevantes de la actuación del participante durante el curso.

- A los participantes se les devolverá su carta descriptiva y la evaluación de los instructores
- Del reporte de evaluación se mandará una copia a la Coordinación Nacional de Capacitación y Desarrollo
- Todos los conceptos que vienen señalados en el formato de evaluación (FI-1) deberán ser evaluados, y a todos se les deberá otorgar una calificación, aunque sea la mínima.

Para obtener los puntajes de evaluación del formato FI-1:

1. Sumar el total de puntos obtenidos por el participante en los 26 conceptos.
2. Con el total de puntos y la tabla de equivalencias que se anexa se obtendrá la calificación de la presentación final.
3. Después se deberá promediar las calificaciones que otorgan ambos instructores por separado, para sacar la calificación final de la presentación de cada uno de los participantes.

**Ejemplo:**

Instructor A            Otorga 89 puntos en total que equivale a una calificación de 4.2, según la tabla de equivalencias.

Instructor B            Otorga 84 puntos en total que equivale a una calificación de 4.0 según la tabla de equivalencias.

$$4.2 + 4.0 = 8.2 / 2 = 4.1$$

Este resultado se vacía en el reporte de evaluación, que se suma con la calificación obtenida en la carta descriptiva y participación, dando la calificación final del participante en el curso:

---

Nombre	Presentación	Carta	Participación	Total	Observaciones
	final	Descriptiva			
	50%	40%	10%		
Pérez Juan	4.1	3.8	1.0	8.9	Mucho interés en el curso y buena exposición

---

### TABLA DE CONVERSIONES

104	5.0	78	3.7	52	2.5
103	4.9	77	3.7	51	2.4
102	4.9	76	3.6	50	2.4
101	4.8	75	3.6	49	2.3
100	4.8	74	3.5	48	2.3
99	4.7	73	3.5	47	2.2
98	4.7	72	3.4	46	2.2
97	4.6	71	3.4	45	2.1
96	4.6	70	3.3	44	2.1
95	4.5	69	3.3	43	2.0
94	4.5	68	3.2	42	2.0
93	4.4	67	3.2	41	1.9
92	4.4	66	3.1	40	1.9
91	4.3	65	3.1	39	1.8
90	4.3	64	3.0	38	1.8
89	4.2	63	3.0	37	1.7
88	4.2	62	2.9	36	1.7
87	4.1	61	2.9	35	1.6
86	4.1	60	2.8	34	1.6
85	4.0	59	2.8	33	1.5
84	4.0	58	2.7	32	1.5
83	3.9	57	2.7	31	1.4
82	3.9	56	2.6	30	1.4
81	3.8	55	2.6	29	1.3
80	3.8	54	2.6	28	1.3
79	3.8	53	2.5	27	1.3
				26	1.0

# **CARTAS DESCRIPTIVAS**

Nombre del Curso: Formación de Instructores  
 Duración: 2:50 horas No. de Hoja: 1 de 13  
 Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante identificará el entorno grupal contemplando todos los aspectos de evaluación del curso.

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Al finalizar el ejercicio el participante reconocerá a cada uno de los participantes	Bienvenida	Lluvia de ideas o corrillos	Hojas de rotafolio plumones		0:10	
	Dinámica de presentación	opcional			0:30	
Al finalizar el subtema el participante identificará cada uno de los aspectos en cuanto a metodología del curso	Manejo de expectativas	Corrillos	Hojas de rotafolio		0:30	
	Presentación: Objetivo	Expositivo	Rotafolio 1		0:10	1:10
	Metodología					
	Normas de la sesión	Participativo	Cámara de video Cassetera Videocassetera		1:30	2:40
Normas de la evaluación						
Ejercicio 1						
Mi primera vez			Técnico de grabación		0:10	2:50
Receso						

Nombre del Curso: Formación de Instructores

Duración: 55 minutos

No. de Hoja: 2 de 13

Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante: 1.- Sintetizará sobre la importancia de la educación en el desarrollo humano.

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Asimilará el concepto de hombre	Concepto de hombre características	Expositivo	Pintarrón Plumones	Comentarios	0:10	3:00
Definirá el concepto de educación	Concepto de educación	Expositivo	Rotafolio 2		0:05	3:05
Asimilará el concepto de didáctica	Concepto de didáctica	Expositivo	Rotafolio 3		0:05	3:10
Reconocerá el proceso de Enseñanza-Aprendizaje	Proceso de Enseñanza-Aprendizaje Definición Enseñanza Definición de aprendizaje	Expositivo	Rotafolios 4 y 5	Preguntas	0:10	3:20
Identificará las áreas del aprendizaje	Características Áreas Cognoscitivo Afectivo Psicomotriz	Expositivo	Pintarrón		0:05	3:25
		Expositivo	Acetatos 1 y 2		0:10	3:45
	Cuestionario	Individualizado	Manual del participante	Informal	0:10	3:45

Nombre del Curso: Formación de Instructores  
 Duración: 40 alumnos No. de Hoja: 3 de 13  
 Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante:  
Identificará los elementos didácticos dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Relacionará el ejercicio con la importancia de una adecuada planeación de actividades  Reconocerá la importancia del diagnóstico planeación, realización y evaluación	Ejercicio 2 Los Números	Participativo	Manual del participante p.23	Comentarios	0:10	3:55
	Momentos didácticos	Expositivo	Acetatos 3 al 6		0:20	4:15
	Ejercicio 3	Participativo	Manual del participante p.27		0:10	4:25

Nombre del Curso: Formación de Instructores  
 Duración: 2:25 No. de Hoja: 4 de 13  
 Objetivos Particulares: Al finalizar el participante definirá los conceptos de adiestramiento, capacitación y desarrollo.

Objetivos Especificos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Analizará los conceptos de adiestramiento, capacitación y desarrollo en grupos	Definiciones	Participativo	Hojas de rotafolio Plumones Manual del participante p.31		0:25	4:50
	Ejercicio 4 Definiciones	Expositivo			0:10	5:00
Técnica de relajamiento	COMIDA				1:00	6:00
	Opcional	Participativo			0:15	6:15
Concluirá la importancia de la detección de necesidades de capacitación dentro del proceso de la misma	Ejercicio 5 D.N.C.	Participativo/ Lluvia de ideas	Pintarrón		0:15	6:30
Identificará los pasos que componen el proceso de capacitación	Proceso de capacitación	Expositivo	Acetato 7		0:20	6:50

Nombre del Curso: Formación de Instructores  
 Duración: 1:30 horas No. de Hoja: 5 de 13  
 Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante elaborará objetivos de aprendizaje contemplando los 4 elementos necesarios

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Asimilará el concepto de taxonomía	Definición	Lectura comentada	Manual del participante p.36		0:10	7:00
	Identificará los objetivos cognoscitivos, afectivos y psicomotores	Objetivos de Enseñanza-Aprendizaje	Expositivo	Preguntas	0:05	7:05
Identificará los 4 elementos que componen la redacción de un objetivo de aprendizaje	Clasificación de los objetivos	Expositivo			0:15	7:20
	Procedimiento para la redacción de objetivos	Expositivo	Acetato 8	Preguntas	0:15	7:35
	Ejercicio 6 Las vocales		Láminas 1 a 5	Participación	0:10	7:45
	Recomendaciones para la redacción de objetivos	Participativo Lectura comentada	Manual del participante p.47		0:10	7:55
Diferencia entre un objetivo general, particular específico	Tipos de objetivos	Expositivo	Manual del participante p.48	Tarea: redactar un objetivo general, particular y específico	0:15	8:10
					0:10	8:20

Nombre del Curso: Formación de Instructores

Duración: 2:00 horas No. de Hoja: 6 de 13

Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante aplicará los métodos y técnicas más usuales en la impartición de cursos de capacitación.

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Explicará los 4 métodos didácticos y una de las técnicas correspondientes al método a través de exposiciones grupales	Definiciones	Lluvia de ideas Participativo	Pintarrón Rotafolio 7,8,9		0:10	8:30
	Ejercicio 7	Participativo	Material diverso	Exposición de grupos	1:35	10:05
	Métodos y técnicas		Manual del participante páginas 53 y 79			
	Conclusiones	Participativo		Comentarios	0:15	10:20
		FINAL	DEL PRIMER	DIA		

Nombre del Curso: Formación de Instructores

Duración: 2:20 horas No. de Hoja: 7 de 13

Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante utilizará los materiales y apoyos más usuales en los cursos de capacitación

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Identificará la clasificación de los apoyos didácticos más usuales  Al finalizar la exposición los grupos explicarán ventajas, desventajas y uso de los apoyos didácticos dados por el instructor	Integración y fijación del aprendizaje	Sesión de preguntas y respuestas			0:10	0:10
	Definición Clasificación	Expositivo	Acetato 9		0:10	0:20
	Ejercicio 8 Apoyos didácticos	Participativo Trabajo en grupo	Hojas de rotafolio Magnetógrafo Proyector de transparencias Proyector de acetatos Pizarrón Manual del participante Plumones Acetatos  Manual del participante páginas 81 a 94	Exposición de grupos	2:00	2:20

Nombre del Curso: Formación de Instructores  
 Duración: 45 minutos No. de Hoja: 8 de 13  
 Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante determinará la diferencia entre evaluación y examen

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Reconocerá la importancia de la evaluación dentro del proceso de Enseñanza-Aprendizaje	Tipo de exámenes	Lectura comentada	Manual del participante páginas 96-104		0:20	2:40
Identificará los tipos de exámenes y cómo utilizarlos	Tipo de exámenes	Participativo	Rotafolio 10 a 13		0:15	2:55
	RECESO				0:10	3:05

Nombre del Curso: Formación de Instructores

Duración: 1:00 hora No. de Hoja: 9 de 13

Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante elaborará la carta descriptiva como instrumento básico en la impartición de cursos de capacitación.

Objetivos Especificos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Identificará los elementos que componen una carta descriptiva	Definición Objetivos Elementos Características Ventajas Formato	Expositivo	Acetato 10  Acetato 11 y 12 Plumón para acetato	Preguntas	1:00	4:05
Redactará una carta descriptiva considerando todos sus elementos	Ejercicio 9 Carta descriptiva	Individualizado	Cartas descriptivas 1 jgo./participante		1:00	5:05
	C O M I D A				1:00	6:05

Nombre del Curso: Formación de Instructores  
 Duración: 55 minutos No. de Hoja: 10 de 13  
 Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante: 1. Inferirá el papel de la motivación en la enseñanza. 2. Reconocerá la importancia de la comunicación dentro del proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Definirá el concepto de motivación e incentivación	Dinámica de relajamiento	Individualizado	Manual del participante páginas 126 y 127	Comentarios	0:20	6:25
	Definición de motivación	Lectura comentada			0:10	6:35
Reconocerá el proceso de la comunicación como factor indispensable en la enseñanza	Definición de incentivación	Expositivo	Pintarrón Plumones	Preguntas	0:10	6:55
	Definición de comunicación					
Distinguirá las diferentes barreras que existen dentro de la comunicación	Barreras de la comunicación	Lectura comentada	Manual del participante p.129		0:10	6:55
Inferirá la importancia de la comunicación en el instructor	Importancia de la comunicación en el instructor	Expositivo	Pintarrón Plumones		0:10	7:05

Nombre del Curso:	Formación de Instructores	
Duración:	1:20 horas	No. de Hoja: 11 de 13
Objetivos Particulares:	Al finalizar el tema el participante determinará las características esenciales en un instructor.	

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Evidenciará a través de una dramatización el papel de los instructores en la comunicación y motivación del grupo	Ejercicio 10 Los instructores	Participativo Dramatización	Tarjetas con roles			7:30
Reconocerá el concepto de instructor	Definición del instructor	Participativo/ Lluvia de ideas	Pintarrón Plumones	Comentarios	0:05	7:35
Reconocerá los aspectos más relevantes que debe tener un instructor	El instructor como facilitador	Lectura comentada	Manual del participante p.136		0:10	7:45
	Cualidades de un buen instructor	Participativo	Hojas de rotafolio		0:10	7:55
	Conductas del instructor	Participativo	Pintarrón	Comentarios	0:10	8:05
	Responsabilidades del instructor Antes Durante Después	Participativo	Hojas de rotafolio		0:10	8:15
	RECESO				0:10	8:25

Nombre del Curso: Formación de Instructores  
 Duración: 55 minutos No. de Hoja: 12 de 13  
 Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante actuará las características típicas de los participantes de los grupos

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Distinguirá las características de grupos a través de una lectura comentada y el análisis de su propio grupo  Identificarás los distintos participantes dentro de un grupo	Definición de grupo	Lectura comentada	Manual del participante páginas 146 y 147		0:20	8:45
	Clasificación de grupos Tipos de grupos					
	Tipología de participantes	Expositivo	Pintarrón		0:05	8:50
	Ejercicio 11	Participativo/ Dramatización			0:20	9:10
	Conclusiones	Participativo				
	FINAL DEL SEGUNDO DIA					

Nombre del Curso: Formación de Instructores

Duración: 6:50 horas

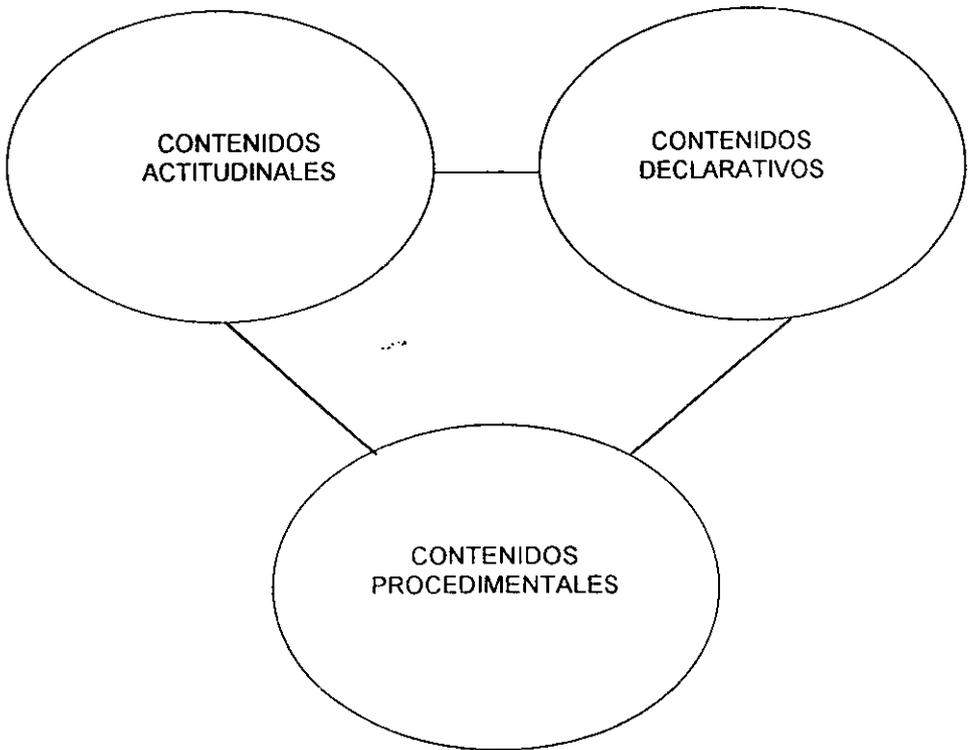
No. de Hoja: 13 de 13

Objetivos Particulares: Al finalizar el tema el participante identificará sus habilidades como instructor y tendrá las bases necesarias para mejorar sus fallas.

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total
Presentación final individual		Micro-enseñanza	Cámara de video Cassettes Técnico Monitor	A través de la presentación final	5:00	5:00
		Película opcional No les hable, muéstreles	Formato de evaluación		0:20	5:20
	Evaluación del curso	Individual y participativo	formato de elaboración del curso Plumones Rotafolio			
	COMIDA				1:00	6:20
	Entrega de constancias y diplomas	Participativo	Constancias		0:30	6:50

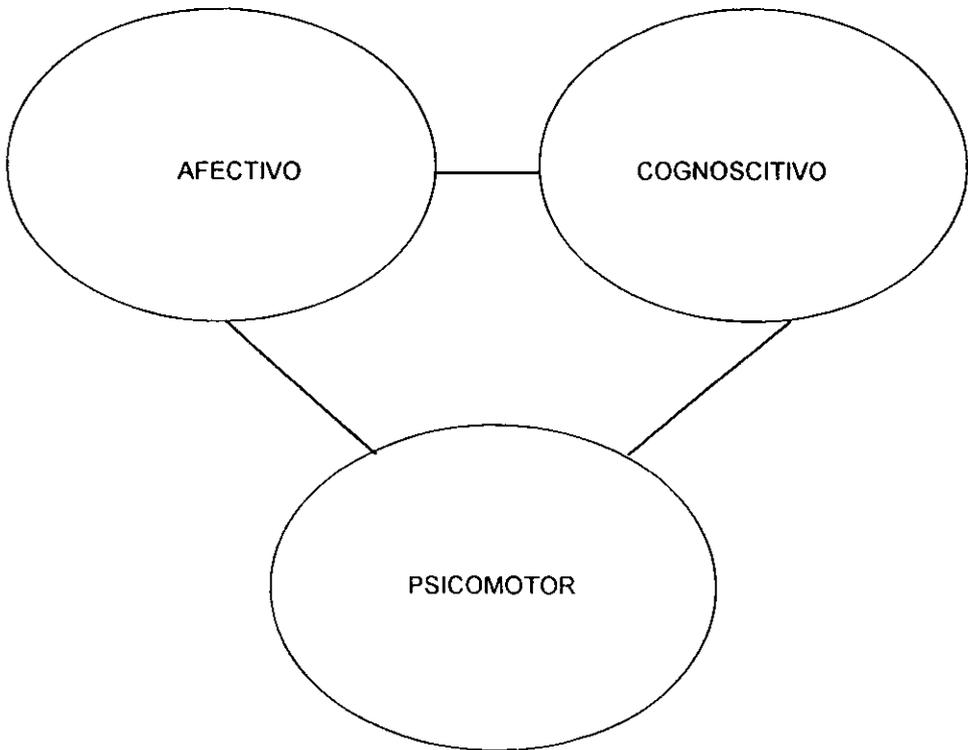
# ACETATOS

## ÁREAS DE APRENDIZAJE



Acetato 1

## CAPACITACIÓN



Acetato 2

## Planeación

- Definir conductas a adquirir por los participantes: conocimientos, habilidades y actitudes.
- Estudiar las características de la población a quien se va a impartir el curso.
- Planear objetivos
  - Características de los participantes
  - Reales
- Contenido
- Decidir los criterios de evaluación y las formas de realizarla.
- Actividades de aprendizaje.
- Apoyos didácticos mas adecuados para laograr los objetivos del curso.

Acetato 3

La planeación se facilita cuando se plantean y responden preguntas como las siguientes, relacionadas con el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

¿Quiénes?	Instructor - Participantes
¿Para qué?	Objetivos
¿Qué?	Contenidos educativos
¿Cómo?	Métodos y Técnicas
¿Con qué?	Apoyos Didácticos
¿Cuándo?	Tiempo disponible
¿Dónde?	Lugar

Acetato 4

## **Realización**

- Hacer inducción, introducción, desarrollo y síntesis.
- Detectar, de manera permanente la disposición de los participantes, es decir sus aptitudes y actitudes, respecto al proceso de Enseñanza-Aprendizaje.
- Comunicar y aclarar a los participantes los objetivos del curso y de cada sesión, así como las actividades de aprendizaje que se proponen.
- Promover constantemente los aspectos motivaciones que facilitan el logro de los objetivos.
- Establecer y controlar las condiciones físicas del aula y organizar los materiales para realizar las actividades de aprendizaje
- No les hables, muéstrales.
- Respeta los tiempos establecidos

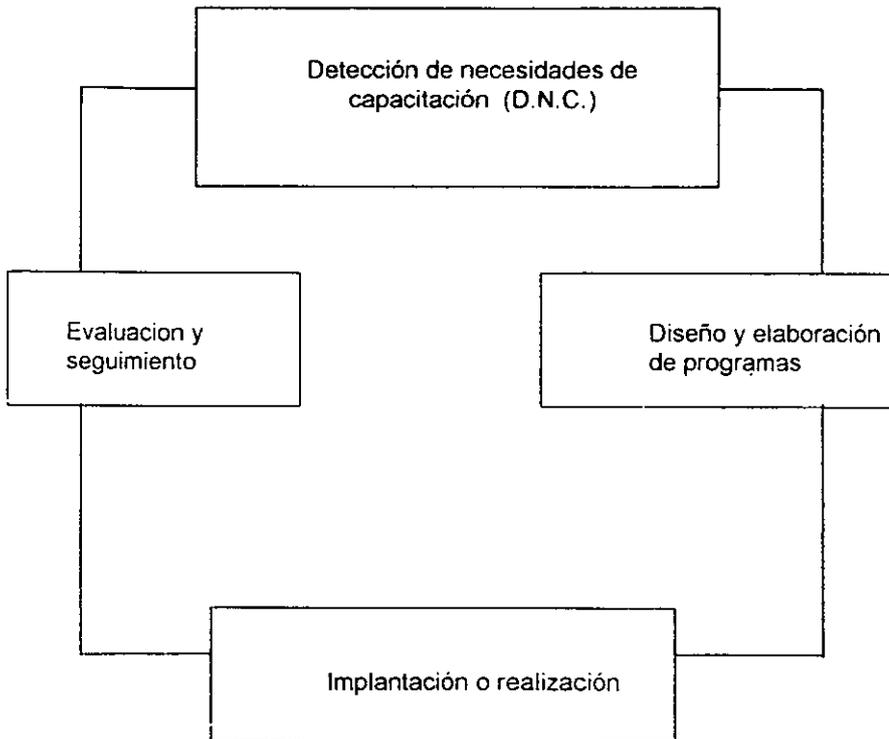
Acetato 5

## **Evaluación**

- Verificar y reatualimentar, de manera permanente, los aprendizajes de los participantes, así como las actividades de enseñanza.
- No puedo evaluar lo que no enseñe.
- La evaluación se da antes, durante y al final de todo el curso y de diversas maneras.
- Para detectar aciertos y deficiencias con el fin de consolidar los primeros y corregir los últimos.
- Se evalúa lo aprendido así como lo que se hizo para lograrlo.
- Hacer las verificaciones pertinentes del proceso Enseñanza-Aprendizaje.

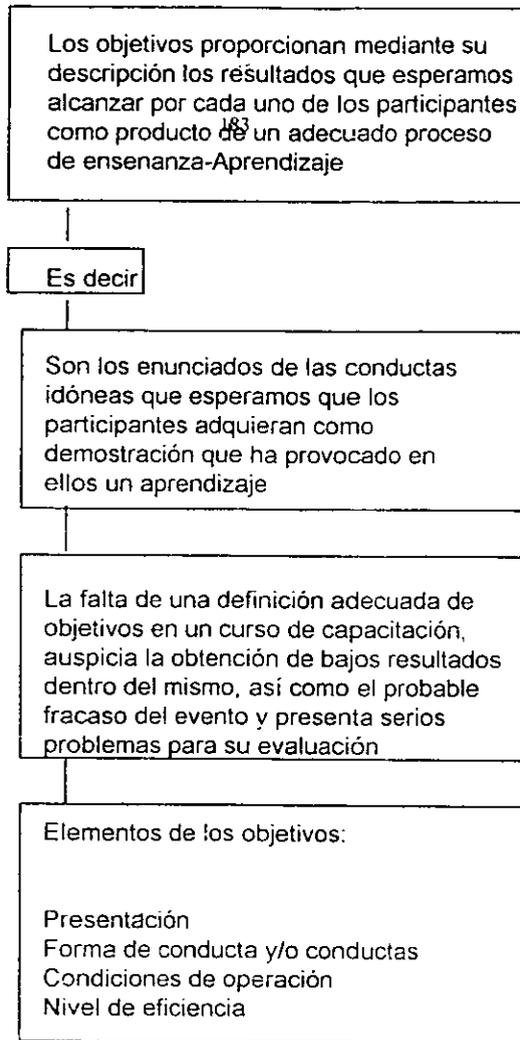
Acetato 6

## Proceso de la Capacitación



Acetato 7

## Procedimiento para la Redacción de Objetivos



## Material Didáctico

Uso Directo	Planos	Pizarron-Pintarron Rotafolios Cuaderno de trabajo Franelografos-Magnetografos
	Tridimensionales	Maquetas Maniquies Modelos a escala
Proyectable		Proyector de acetatos Proyector de 16 mm. Proyector de transparencias Proyector de cuerpos opacos Videocassettera
Auditivo		Grabadora

Acetato 9

## Carta Descriptiva

Es un mapa gráfico en el que se indican, con la mayor precisión posible, las etapas básicas de todo proceso educativo sistematizado.

- A Diagnostico
- B Planeación
- C Realización
- D Evacuación

Acetato 10

Nombre del curso: \_\_\_\_\_  
Área: \_\_\_\_\_  
Duración: \_\_\_\_\_

Objetivo (s) General (s)

Nombre del Curso: \_\_\_\_\_

Duración: \_\_\_\_\_

Objetivos Particulares: \_\_\_\_\_

Objetivos Específicos	Contenido y/o Actividades	Método/Técnicas	Apoyo Didáctico	Evaluación	Tiempo	
					Parcial	Total

# ROTAFOLIOS

## Rotafolio 1

### **Objetivos Generales.**

Al finalizar el curso los participantes:

- 1.- Analizaran la importancia de obtener los conocimientos teoricos-practicos necesarios para una adecuada planeación, realización y evaluación durante el proceso de Enseñanza - Aprendizaje.
- 2.- Expondrá un tema aplicando los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en un tiempo de 5 minutos.

## Rotafolio 2

### **Educacion:**

Perfeccionamiento integral de las facultades específicamente humanas. (inteligencia y voluntad. Es un proceso permanente.

Rotafolio 3

**Didáctica**

**DIDASKEIN - ENSEÑAR**

**TEKNE - ARTE**

La didáctica es la ciencia y arte de enseñar

Rotafolio 4

**Enseñanza**

Es la actividad que dirige el aprendizaje.

La enseñanza consistirá en proyectar, orientar y controlar esas experiencias concretas de trabajo reflexivo de los participantes.

## Rotafolio 5

### **Aprendizaje**

Es un cambio de conducta interna y externa con cierta permanencia, que implica la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.

## Rotafolio 6

### Detección de necesidades de capacitación

Con vistas a la optimización de los recursos materiales y humanos:

- A quien deberán capacitarse?
- En que se va a capacitar?
- Con que prioridad se dará el proceso de capacitación?

## Rotafolio 7

### **Definición:**

#### **Método:**

En el camino que nos lleva al cumplimiento de nuestro objetivo.

## Rotafolio 8

### **Definición:**

#### **Técnica**

Es el medio didáctico el cual se adecua para concretar un momento del curso o parte de un método en la realización del aprendizaje.

Rotafolio 9

**Existen cuatro familias de métodos:**

- Expositivo
- Participativo
- Demostrativo
- Individualizado

Rotafolio 10

**Examen escrito No. 2:**

**Cierto o Falso**

Ejemplo:

- |   |        |
|---|--------|
| 1. Pueden ser corregidos rápidamente            | Cierto |
| 2. Las respuestas son calificadas objetivamente | Cierto |
| 3. No favorece las adivinanzas                  | Falso  |

Rotafolio 11

**Examen Escrito No. 3:**

**Elección Múltiple**

Ejemplo: Subraye la respuesta correcta:

1. Es una diferencia entre examen y evaluación
  - El grado de exactitud
  - La optimización al calificar
  - El primero es parte del segundo

Rotafolio 12

**Examen Escrito No. 4:**

**Acoplamiento o correlación de columnas**

Ejemplo

- |  |     |                       |
|--|-----|-----------------------|
| 1. Primera etapa del proceso educativo | (C) | <b>A</b> Evaluación   |
| 2. Primera fase de la demostración     | (B) | <b>B</b> Introducción |
| 3. Última etapa del proceso educativo  | (A) | <b>C</b> Planeación   |
|  |     | <b>D</b> Realización  |

Rotafolio 13

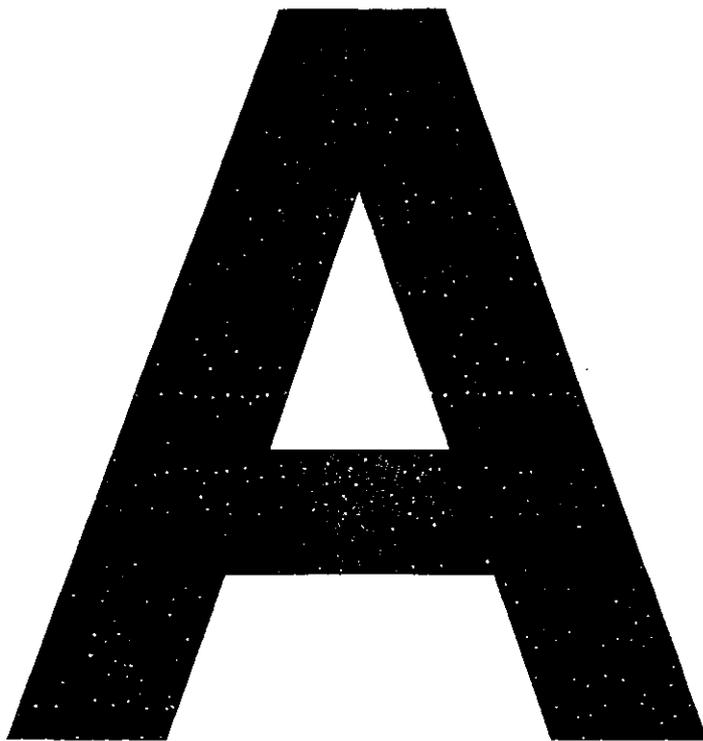
## Examen Escrito No. 5

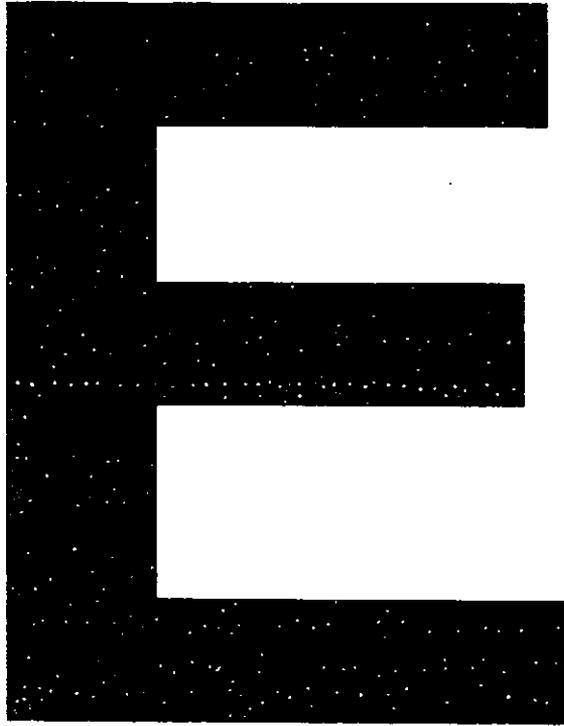
### Frases Inconclusas

Ejemplo:

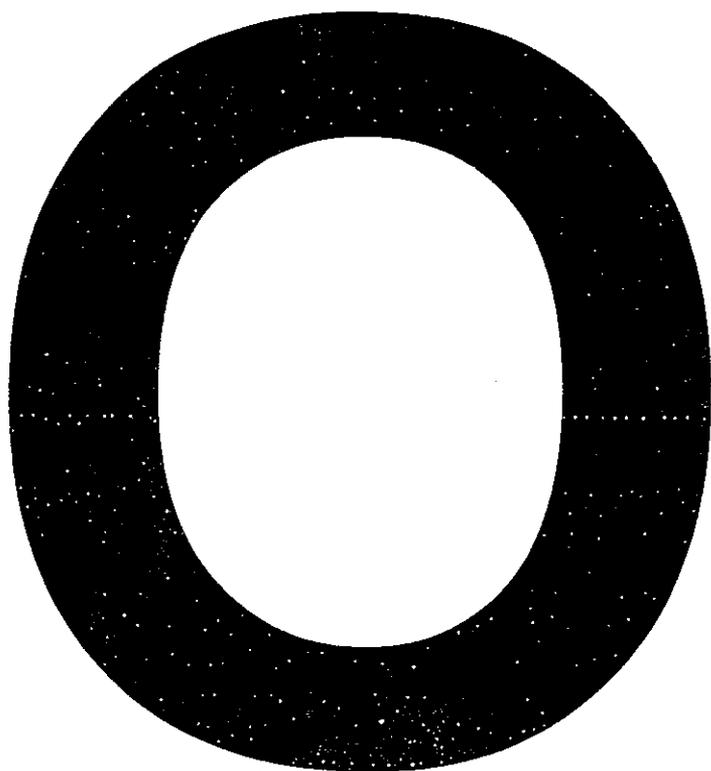
Este tipo de exámenes favorece el uso de la **memoria** no de forma total sino apoyada por el **conocimiento** del individuo.

# Láminas









U

# Película

**Película: "No les hable, muéstrelas".**

Tiempo: 20 minutos

Objetivo: Mostrar las principales ventajas y desventajas de algunos de los materiales didácticos de mayor uso en la enseñanza.

**Resumen**

1. Un 90% de la información que recibimos todos los días la captamos mediante la vista y el oído.

Y es este 90%, un 75% es mediante la vista y un 15% solamente por el oído.

Por lo que es importante realizar mayor cantidad de material visual que atraiga la atención del auditorio.

2. Pizarrón (tablero). Como apoyo es muy bueno, pero: hay que cuidar no tapar con el cuerpo; no dar la espalda al auditorio, hacer dibujos grandes y visibles.

3. Bloc de dibujo o de rotafolio. Utilizara en este caso plumones de colores primarios brillantes; hacer letras grandes bien marcadas (se puede marcar de antemano a lápiz e incluso utilizar la parte trasera para hacer pequeñas notas sobre el tema.

4. Pizarrón blanco (magnético). Nos permitimos hacer presentaciones claras y que atraen la atención; pero debemos tener el materia preparado con anterioridad, e incluso ensayar su manejo.

5. Modelos maquetas. Pueden ser hechas en casa o bien profesionales son de gran ayuda pues nos acercan a la realidad, pero ha que cuidar siempre el especificar a escala utilizada en la reducción o ampliación del objeto.

6. Retroproyector. Se puede utilizar para resaltar información al auditorio, permitiendo hacer cambios sobre la marcha, o bien sobreponiendo u ocultando información en la pantalla.

Hay que cuidar: No señalar sobre la pantalla sino sobre el acetato. No encimar mas de 3 imágenes pues se puede perder la calidad. Apagar el retroproyector para cambiar de gráfica y/o moverlo





## Reporte del Instructor

Nombre del Curso: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_  
Lugar: \_\_\_\_\_ Instructor: \_\_\_\_\_

### Instrucciones

Con el fin de lograr el perfeccionamiento de nuestros cursos le pedimos conteste objetivamente los puntos que a continuación se señalan.

### Servicios Generales

I.-Aulas: limpieza, material didáctico, material audiovisual, ventilación, iluminación, etc.

---

---

---

II. Servicio decafé: puntualidad, calidad, cantidad.

---

---

---

III. Hospedaje (en caso de haber utilizado las instalaciones del CENCA): limpieza en las habitaciones, servicios de toallas y agua, atención en recepción, otros.

---

---

---

IV. Transporte (en caso de haber utilizado este servicio): puntualidad, atención, otros.

---

---

---

V. Alimentos (en caso de haber recibido este servicio): puntualidad, cantidad, trato del personal, otros.

---

---

---

**Organización**

1. Material del instructor y participantes: cantidad, puntualidad, otros.

---

---

---

II. Apoyos didácticos y/o audiovisual: calidad, estado del material, puntualidad, otros-

---

---

---

I. Conducción y desarrollo: número de participantes, tipo de grupo, otros.

---

---

---

II. Integración del y al grupo: participantes, atención, otros

---

---

---

**Observaciones**

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Firma del Instructor

## Autoevaluación del Instructor

Nombre: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Reflexione sobre la experiencia que acaba de vivir, haga las anotaciones que se le solicitan haciendo una apreciación de su propio desempeño.

Es una guía que le permitirá mejorar su desempeño como instructor.

Subraye el grado que mejor califique cada indicador de los que aparecen a continuación.

Indicador	Estimación		
	Con toda oportunidad	Con algunas limitaciones	Definitivamente en forma limitada.
1 Considero que preparé mi intervención	En la forma prevista	Omitió algunos aspectos	Alteré el esquema previsto
2 Desarrollé los aspectos del contenido	En el momento oportuno	Fuera de Tiempo	No las utilicé
3 Incorporé las ayudas audiovisuales	Adecuadas	Con diferencias	Con notables limitaciones
4 Mis manifestaciones externas (vestido, contacto visual, movimiento corporal, ademanes) como emisor fueron:	Plenamente	Parcialmente	No lo logré
5 Logré la interrelación con el grupo	Claramente	Omitió algunos aspectos	Deformé el objetivo de ejercicios
6 Dí las instrucciones de los ejercicios	Todo el tiempo	En algunos momentos	No lo logré
7 Logré la integración del grupo permitiendo la comunicación en ambos sentidos	Plenamente	Parcialmente	No existió
8 Estimulé la participación del grupo permitiendo la comunicación en ambos sentidos	Plenamente	Parcialmente	Alteré todos los tiempos
9 Manejé los tiempos del curso y respeté los horarios	Con toda certeza	Con deficiencias	De forma limitada
10 Apartir de esta experiencia seré capaz de ejecutar e implantar un curso diseñado por la Cruz Roja integrando contenidos, métodos y materiales:	De manera adecuada	Deficiente-mente	No se concluyó
11 Resumi y/o facilité las conclusiones del contenido del curso	Con lógica y coherencia	Con dificultades	No se relacionaron
12 Logré co-relacionar los temas	Plenamente	Parcialmente	No los logré
13 En general, logré los objetivos del curso	Adecuadamente	En algunas ocasiones	No fueron los adecuados
14 Utilicé los ejemplos apropiados relacionados con ellos la teoría y la práctica	Todo el tiempo	En algunos momentos	No fue el apropiado
15 Mi lenguaje fue el apropiado de acuerdo a las características del grupo			

Los aspectos que detecto presentan algunas deficiencias o pueden ser desarrollados por la mejor preparación de mi exposición son:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Los aspectos que detecto en realidad funcionan y debo continuar desarrollando son:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Con base en los datos obtenidos en su autoevaluación, prepare para su próximo curso:  
Objetivos (en tanto mejoras como instructor)

---

---

---

---

Planes y/o proyectos (cómo lo voy hacer)

---

---

---

---

Recursos (con qué cuento, qué necesito)

---

---

---

---

## Evaluación teórica

Nombre del Curso: \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
 Nombre del Instructor \_\_\_\_\_

**Instrucciones** Con el fin de retroalimentar y con ello provocar el perfeccionamiento de nuestros cursos e instrucciones, le pedimos califique objetivamente los puntos siguientes con la escala que a continuación se presenta:

1 Suficiente 2 Regular 3 Bien 4 Excelente

1	2	3	4
---	---	---	---

<b>Contenido</b>	El contenido temático fue claro				
	Existe una relación entre la teoría y la práctica				
	Se cumplió con el objetivo del curso				
	Se llevó a cabo un orden en la exposición de los temas				

<b>Instructor</b>	Logró la integración del grupo				
	Utilizó ejemplos apropiados al tema				
	Mantuvo la atención del grupo				
	Hizo un lenguaje y terminología apropiados				
	Se dispersaron las dudas del curso				
Su expresión física y contacto fueron adecuados					

<b>Material</b>	Se utilizó adecuadamente el material audiovisual				
	El material utilizado es de calidad				
	El material didáctico sirvió realmente de apoyo				
	El material del participante es completo y adecuado				

**Observaciones**


## CONCLUSIONES

- 1.- El curso de formación de instructores de la Cruz Roja Mexicana carecía de bases didácticas.
- 2.- Es necesario enfocar el curso de formación de instructores hacia objetivos más amplios, no sólo en el aspecto técnico sino hacia la formación integral del instructor.
- 3.- Se debe adaptar el curso a las características propias del instructor voluntario, tanto desde el punto de vista cultural como de horario.
- 4.- Es necesario estandarizar la formación de instructores en toda la República Mexicana para garantizar la calidad de los cursos que se imparten en la Cruz Roja Mexicana.
- 5.- Es una prioridad para la Cruz Roja Mexicana implementar el curso de formación de instructores a nivel nacional.
- 6.- Se requiere que el personal básico de apoyo al curso de formación de instructores esté conformado por profesionales con conocimientos en pedagogía.

7.- Es necesario que cada instructor cuente con un manual para consulta y/o referencia futuras.

8.- En el desarrollo del curso de formación de instructores deberán tomarse en cuenta las políticas y objetivos propios de la Cruz Roja Mexicana.

9.- El curso de formación de instructores necesariamente deberá ser complementario a la especialidad del instructor voluntario.

10.- El curso de formación de instructores deberá proporcionar a los instructores voluntarios de la Cruz Roja Mexicana las bases didácticas correctas para la impartición de sus conocimientos.

11.- El curso de formación de instructores contribuye a alcanzar la excelencia de los servicios que ofrece la Cruz Roja Mexicana a la población.

12.- La pedagogía tiene una gran importancia dentro de cualquier tipo de institución y tiene la capacidad de transformar hombres e instituciones hacia el perfeccionamiento de sus potencialidades.

13.- Es necesario que los instructores comprendan conceptos elementales de andragogía, para lograr un correcto proceso enseñanza-aprendizaje.

14.- El instructor voluntario de la Cruz Roja, por medio de la correcta capacitación alcanzará metas, tanto dentro de la institución como a lo largo de su vida.

## BIBLIOGRAFÍA TEMÁTICA

- 1.- CRUZ ROJA MEXICANA  
Manual de Inducción a Cruz Roja,  
México, 1994  
p.178
  
- 2.- DÍAZ BARRIGA, Arceo  
Estrategias docentes para un aprendizaje significativo  
Editorial Mc Graw Hill  
México 1998  
p.232
  
- 3.- DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
Volumen II  
Editorial Santillana  
España, 1983  
p. 1430
  
- 4.- EDAC  
Mujer y Educación... La Mujer, educadora natural  
Tomo VIII  
Editorial Trillas  
México, 1997  
p. 212

- 5.- GARCÍA HOZ, Víctor  
Evaluación del Trabajo Escolar y Promoción de grupos  
UNESCO  
La Habana, 1962  
p.320
- 6.- GARCÍA HOZ, Víctor  
El Concepto de Persona  
Ediciones Rialp  
Madrid, 1989  
p. 293
- 7.- LANDSHEERE, D.  
Objetivos de la Educación  
Editorial Oikos - Tan  
Barcelona, 1976  
p. 283
- 8.- LOWE, John  
La Educación de Adultos. Perspectivas Mundiales  
Ediciones Sígueme  
España, 1978  
p.283
- 9.- LUZURIAGA, Ireneo  
Pedagogía  
Editorial Losada  
Argentina 1973  
p 331

- 10.- MATTOS, Luis A.  
Compendio de Didáctica General  
Editorial Kapelusz  
Argentina, 1984  
p. 355
  
- 11.- NERICI, Imideo  
Hacia una Didáctica General Dinámica  
Editorial Kapelusz  
México, 1990  
p. 541
  
- 12.- PINTO VILLATORO, Roberto  
Proceso de Capacitación  
Editorial Diana  
México, 1990  
p. 199
  
- 13.- PINTO VILLATORO, Roberto  
Saber Enseñar  
Editorial Diana  
México, 1993  
p.221
  
- 14.- RODRÍGUEZ DIÉGUEZ, José Luis  
Didáctica General  
Editorial Cincel - Kapelusz  
Madrid. 1980  
p 280

- 15.- RODRÍGUEZ ESTRADA, Mauro  
Administración de la Capacitación  
De. Mc Graw - Hill  
México, 1990  
p. 122
- 16.- RODRÍGUEZ ESTRADA, Mauro  
Formación de Instructores  
De. Mc Graw - Hill  
México, 1991  
p.135
- 17.- RODRÍGUEZ LOBATO, Raúl  
Lineamientos elementales del Derecho Internacional Humanitario y Principios  
Fundamentales de la Cruz Roja.  
México, 1992  
p.128
- 18.-SARRAMONA, Jaime  
Fundamentos de la Educación  
Editorial Ceac  
España, 1991  
p. 374

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- 19.- BLOOM, Benjamín  
Taxonomía de los objetivos de la Educación  
Editorial El Ateneo  
Argentina, 1990  
p.273
- 20.- CASS, Angélica  
Educación de Básica para Adultos  
Editorial Troquel  
Buenos Aires, 1974  
p. 147
- 21.- CRUZ ROJA MEXICANA  
Notas técnicas de la organización de la Coordinación Nacional de Capacitación y Desarrollo  
México, 1995  
p. 20
- 22.- FERRÁNDEZ- SARRAMONA - TARÍN  
Tecnología Didáctica  
Editorial Ceac  
España, 1993  
p. 349

- 23.- GAGO HUGUET, Antonio  
Elaboración de cartas descriptivas, guía para preparar el programa de un curso  
Editorial Trillas  
México, 1996  
p. 202
- 24.- ISSACS, David  
La educación de las virtudes humanas  
Editorial Minos  
México, 1994  
p.462
- 25.- LARROYO, Francisco  
Didáctica General Contemporánea  
Editorial Porrúa  
México, 1970  
p. 350
- 26.- LUDOTSKY, Roque Luis  
Andragogía. Educación de Adultos  
De. Guadalupe  
Buenos Aires, 1996  
p. 181
- 27.- MAGER, Robert  
Objetivos para la enseñanza efectiva  
Editorial Salesiana  
Caracas, 1988  
p 152

- 28.- REZA TROSIRO, Jesús  
Como desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones  
Editorial Panorama  
México, 1995  
p. 224
- 29.- RODRÍGUEZ DIÉGUEZ, José Luis  
Didáctica General  
Editorial Cincel - Kapelusz  
España, 1980  
p. 432
- 30.- SARRAMONA, Jaume  
La Educación no formal  
Ediciones Ceac  
España, 1992  
p. 125
- 31.- VILLALPANDO, José Manuel  
Didáctica de la Filosofía  
Editorial Porrúa  
México, 1971  
p. 197