



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN PARA ASESORES, DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL QUE
IMPARTEN EDUCACIÓN PRIMARIA A
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
CIUDAD UNIVERSITARIA**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

CRISTIANA ELIZABETH CABRERA AGUILAR



ASESORA:

DRA. MARÍA CONCEPCIÓN BARRÓN TIRADO.



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.

AGRADEZCO Y DEDICO ESTE TRABAJO:

A DIOS:

Por ser la esencia de mi existencia, el ser que más amo y aquel que con amor e infinita bondad me ha concedido realizar cada uno de mis sueños. A él le agradezco todo lo que tengo y lo que soy, la familia tan bella que me dio, los amigos y todas las personas tan maravillosas que ha puesto en mi vida, así como la fuerza, la paciencia, la voluntad, la inteligencia y la ganas de cumplir siempre mis metas.

A MIS PADRES:

Héctor y Fe, quienes con su amor y sus consejos han iluminado el camino de mi vida. Gracias por protegerme y hacerme sentir feliz y segura a su lado. Ustedes son los que me dan la fuerza de levantarme cada día. Gracias papacito por todo lo que me has enseñado y por hacerme ver las cosas que realmente tienen importancia en la vida. Gracias a ti mamacita hermosa por todo el amor que me has dado, por ser mi mejor amiga y por todos los momentos tan bellos que sólo a tu lado he vivido. Los amo y les dedico con todo mi corazón cada unos de mis logros.

A MIS HERMANOS:

Fe y Gustavo, Gaby, Miriam, Héctor (Mac) y Mariana (Bombis); que llenan de alegría toda mi vida, por ser, a parte de mis hermanos, mis amigos, mis cómplices, los seres que más quiero y a los que más admiro, por luchar día con día para alcanzar sus metas, por esforzarse para ser mejores y por muchas cosas más son mi ejemplo a seguir. Los amo y espero que estén siempre a mi lado.

A MI FAMILIA:

A mis abuelitos: Fe (mi ángel), Enrique y Ernestina. Al padre Garza. A mis tíos: Enrique, Dulce, Luis, Tonino, Martín, Pau, Martha y Vi. A mis tías, a mis primos y amigos. Los quiero mucho.

A LA UNAM:

Mi escuela. La mejor Universidad del mundo. Gracias.

A MIS MAESTROS:

Dra. María Concepción Barrón Tirado,
por el valioso tiempo dedicado a este trabajo.
Dra. Marcela Palma Basualdo, mi amiga.
Maestra Dulce María del Rosario Aguilar Borrego,
mi primer maestra, quien me enseñó a leer, a escribir y a no darme por vencida.

A.M.G.D.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
-------------------	---

CAPÍTULO 1. BASES TEÓRICAS DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS

1.1. Educación para Adultos.....	8
1.1.1. Historia y situación actual de la Educación de Adultos en México.....	11
1.2. Andragogía.....	16
1.3. Educación Permanente.....	18
1.4. Capacitación.....	19
1.5. Educación no Formal.....	23
1.6. Sistema de Enseñanza Abierta.....	24
1.7. Círculos de Estudio.....	25

CAPÍTULO 2. EDUCACIÓN Y TRABAJO

2.1. Relación entre Educación y Trabajo.....	27
2.1.1. Competencias Laborales: Tema Clave en la Articulación Educación-Trabajo.....	29
2.1.1.1. Formación en Alternancia: Una Estrategia de la Competencia.....	32
2.1.2. Noción de la Educación y el Trabajo en la Sociedad del Conocimiento.....	37

CAPÍTULO 3. CAPACITACIÓN PARA ASESORES DE ADULTOS

3.1. Definición de asesor de adultos.....	42
3.2. Características del asesor de adultos.....	44
3.3. Funciones del asesor de adultos.....	51

3.4.	Capacitación Didáctica para asesores de adultos.....	53
3.4.1.	Competencias del asesor de adultos.....	55

CAPÍTULO 4. ACTIVIDAD FORMATIVA DEL ESTUDIANTE ADULTO

4.1.	Concepto de Adulto como Educando.....	59
4.2.	Características del estudiante adulto.....	60
4.3.	El aprendizaje en el proceso formativo del adulto.....	64
4.3.1.	Factores que influyen en la formación del adulto.....	68
4.3.2.	Relación asesor-alumno en la Educación de Adultos...	71
4.3.3.	Motivación educativa.....	73
4.3.4.	Dificultades que enfrenta el adulto en su aprendizaje..	74
4.4.	¿Por qué el adulto abandona sus estudios?.....	77
4.4.1.	Acciones para prevenir el abandono y promover el Aprendizaje en el adulto.....	80

CAPÍTULO 5. MARCO INSTITUCIONAL: DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

5.1.	Historia y Creación.....	84
5.1.1.	Fundamento Legal.....	87
5.1.2.	Dirección.....	87
5.1.3.	Misión.....	88
5.1.4.	Visión.....	88
5.1.5.	Objetivos.....	88
5.1.6.	Organigrama.....	90
5.2.	Tipos de proyectos que se manejan	91
5.3.	Asesores de la DGPE.....	92
5.3.1.	Funciones del asesor de la DGPE.....	94
5.4.	Estudiantes-Trabajadores de la DGPE.....	95

CAPÍTULO 6. PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA ASESORES, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, EN EDUCACIÓN PRIMARIA DE ADULTOS.	
6.1. Planeación Didáctica de un Curso para Asesores en Educación De Adultos.....	99
6.1.1. Concepto de Didáctica.....	100
6.1.2. Enseñanza primaria para adultos.....	102
6.1.3. Elementos de un Programa de Estudios.....	105
6.1.3.1. Definición del tipo de Unidad Didáctica.....	107
6.1.3.2. Diagnóstico de necesidades.....	108
6.1.3.3. Formulación de objetivos.....	110
6.1.3.4. Organización del contenido.....	117
6.1.3.5. Bibliografía.....	119
6.1.3.6. Selección y organización de actividades de aprendizaje.....	121
6.1.3.6.1. Métodos de enseñanza.....	122
6.1.3.6.2. Técnicas para la educación de adultos.....	129
6.1.3.6.3. Recursos Didácticos.....	141
6.1.3.6.4. Conducción de Grupos.....	143
6.1.3.7. Determinación del Plan de Evaluación.....	146
6.2. Propuesta de un programa de capacitación para asesores, de la Dirección General de Personal, que imparten educación primaria a trabajadores administrativos de Ciudad Universitaria.....	149
CONCLUSIONES.....	192
BIBLIOGRAFÍA.....	195

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito fundamental la construcción de un proyecto de capacitación, en el que propongo llevar a cabo un curso de preparación dirigido a asesores que imparten educación primaria a adultos, quienes son trabajadores administrativos de Ciudad Universitaria. Esta propuesta pedagógica se originó a través de la experiencia que obtuve en las prácticas realizadas dentro del “Programa de Educación para Adultos”: Primaria para los Trabajadores Administrativos de Base de Ciudad Universitaria, que la UNAM ha establecido a través de la Dirección General de Personal (DGPE), Dirección de Administración de Personal, Subdirección de Capacitación y Desarrollo, Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

Cabe señalar que los asesores que prestan servicio social en la Dirección General de Personal (DGPE) no cuentan con un curso de capacitación que les proporcione una formación didáctica, la cual apoya y facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto provoca que el trabajo que desempeña el asesor esté mediado por la improvisación y la falta de planeación didáctica en los encuentros de aprendizaje. En consecuencia, la labor educativa que realizan los asesores produce una inmensa carencia de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que a su vez suscita que los trabajadores deserten de las asesorías que se llevan a cabo en los círculos de estudio, de dicha dependencia, y por lo tanto no concluyen con su educación primaria. De esta manera se debe tener en cuenta que éste es uno de los principales factores por el que estos trabajadores se pierden de los beneficios que trae consigo la educación, los cuales se ven reflejados en su vida personal, profesional y social.

Este trabajo está compuesto por seis capítulos.

El primer capítulo aborda fundamentos teóricos de la educación de adultos como la educación permanente, la educación no formal y la Andragogía.

El segundo capítulo refiere el como llevar a cabo una práctica educativa orientada a la satisfacción de necesidades del estudiante-trabajador, tales como el ser competente y el poder desarrollarse como un ser integro con conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que requiere la nueva sociedad del conocimiento que impera en estos tiempos.

En el tercero, se describen las características y las funciones que debe llevar acabo el asesor de adultos, además se analiza la forma en la que el asesor debe adaptar y aplicar los principios básicos de educación para adultos, con el fin de que éste realice una acción efectiva en la formación del adulto.

En el cuarto capítulo se dan a conocer las características de aprendizaje de los adultos, las acciones que el asesor debe llevar a cabo para prevenir el abandono del adulto en su educación, los factores que influyen en la formación del adulto como la motivación educativa y el como promover el aprendizaje en el adulto.

El quinto capítulo expone el marco institucional de la Dirección General de Personal (DGPE), así como su historia, creación, fundamento legal, el objetivo que tiene como institución y los proyectos que se manejan, esto con el fin de establecer el contexto en el que se ha de realizar el proyecto pedagógico de capacitación.

Y por último, el sexto capítulo se encuentra dividido en dos partes, en la primera parte se describe la planeación didáctica y los elementos que contiene un programa de capacitación. La segunda parte es la presentación de la propuesta pedagógica de un programa de capacitación, expuesta como Curso: “Capacitación para Asesores

en Educación de Adultos, a Nivel Primaria en el Sistema de Enseñanza Abierta” y que tiene por objeto proporcionar a los participantes una visión general de lo que es didáctica, las funciones que debe llevar acabo como asesor, las características de aprendizaje que el asesor debe conocer de los educandos adultos, las situaciones grupales que propician una buena conducción del grupo, las estrategias, métodos y técnicas que facilitan el aprendizaje de los educandos adultos, todo esto con el fin de asegurar un óptimo desempeño del asesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El objetivo de esta propuesta pedagógica es la de promover una enseñanza sólida y ajustada a las demandas específicas del adulto. De ahí la necesidad de que el personal que presta sus servicios como asesores de esta población, de trabajadores administrativos de Ciudad Universitaria, se les capacite para que la labor pedagógica que realizan sea lo más efectiva posible y así logren hacer realidad el tan deseado acto pedagógico en la formación del adulto. Es importante que a estos adultos trabajadores administrativos de la UNAM, se les otorgue una educación primaria con la mejor asesoría posible, para que puedan tener una vida digna y de calidad, en la que puedan incorporarse al ritmo del progreso del país y en lo personal puedan alcanzar sus ideales.

CAPÍTULO 1

BASES TEÓRICAS DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS

En este primer capítulo expongo una idea general de lo que es educación de adultos, la cual ayudará a esclarecer los temas que se abordan como andragogía y capacitación. También presento una concepción de puntos tales como educación no formal, educación permanente y el sistema de enseñanza abierta, en las que desde hace mucho tiempo el adulto se ha insertado en estas formas de educación para poder concluir su formación.

1.1. EDUCACIÓN PARA ADULTOS

Seguramente la mayoría de nosotros hemos oído hablar sobre educación de adultos y esto se debe a que hoy en día, y más en nuestro país, dentro del campo laboral se requiere personal con preparación cada vez más especializada, por lo que es preciso contar con una buena formación. De ahí la necesidad de que el adulto se prepare, renueve sus conocimientos y habilidades para incorporarse a las nuevas formas de trabajo en nuestra época.

Se dice que la educación para adultos es una “actividad social,”¹ la cual se ha convertido en una necesidad y en una demanda social que no se puede aplazar, ya que de ésta depende el progreso de los pueblos.

Roque Luis Ludojóscki concibe a la educación de adultos en un sentido amplio y en uno restringido: El concepto amplio de educación del adulto se entiende “como el empleo de todos los medios y

¹ Cfr. Isáis Reyes, Jesús M. *Educación de adultos*, p. 12.

modalidades de la formación de la personalidad, puestos a disposición de todos los adultos sin distinción alguna, ya sea que hayan cursado solo la enseñanza primaria y hasta la superior.”² En este sentido la educación debe abarcar la totalidad de una población, teniendo en cuenta las posibilidades y las necesidades de los individuos que la componen, brindándoles todo el apoyo necesario para lograr un desarrollo óptimo de su personalidad, un mejor desempeño en su campo laboral y en el medio en el que se relacionan.

Por Educación del Adulto, en sentido restringido, se concibe como “la complementación de las insuficiencias que trae un adulto determinado, fundamentalmente en su formación primaria, o la suplencia de la misma en caso de no haberse dado.”³ Es así como el adulto que de pequeño no tuvo las posibilidades de concluir con sus estudios requiere de una formación adecuada para que pueda ingresar al mundo de los adultos, por ello es que todos aquellos adultos que han cursado la escuela secundaria y la superior, les ha permitido tener una formación más o menos adecuada y dicha formación trae consigo beneficios que procuran facilitar la vida personal y profesional del individuo.

Sin embargo aquel hombre que ha llegado a la edad madura y no ha recibido ninguna educación, es preciso mencionar que aunque no haya disfrutado de alguna oportunidad escolar, dicho adulto posee un saber que ha ido adquiriendo a partir de hábitos, de su medio en el que se desenvuelve, de conocimientos y habilidades que desarrolla en su vida cotidiana. Si suponemos que el adulto es inculto por no haber asistido a la escuela, estaríamos en un error, ya que toda persona adulta tiene el indispensable conocimiento de las cosas, así como lo esencial de las habilidades que desarrolla dentro de su trabajo.

² Ludojowski, Roque Luis. *Andragogía o Educación del Adulto*, p. 31.

³ *Idem.*

También cuenta con un conjunto de hábitos que practica en su vida. Con ello se puede constatar que es falso que quien no ha ido a la escuela carezca totalmente de educación.

Complementando lo anteriormente dicho Jesús Isáis Reyes describe las características de la Educación de Adultos como aquella que es :

- Complementaria
- Extensiva
- Reformadora⁴

Éstas características definen perfectamente lo que es la educación para adultos, puesto que ésta es complementaria por que todo adulto cuenta con ciertos conocimientos, los cuales deben ser extendidos, esto significa que se deben ampliar para que posteriormente se puedan desarrollar, sin embargo algunos conocimientos no sólo deberán ser ampliados sino que deberán ser reformados, esto se debe a que muchos de estos conocimientos que los adultos ya se tienen son erróneos, por lo que conviene ser modificados para que el adulto no viva en una incertidumbre y en una ceguera (hablando metafóricamente) que le provocaría un mal desempeño en cualquiera de sus actividades ha realizar en su vida cotidiana.

Para finalizar la educación de adultos es definida de una forma más específica como: “toda tentativa concreta y organizada, realizada ya sea privada o públicamente, para proporcionar a los adultos las oportunidades de aprendizaje, formal y/o no formal, que contribuyan a la evolución personal, profesional y vocacional.”⁵ Y “uno de los principales objetivos de la educación de adultos es fomentar y

⁴ Cfr. Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 44.

⁵ Hermanus, Frank. *Educación de adultos; su metodología y sus técnicas*, p. 9.

promover el autoaprendizaje en los educandos.”⁶ De esta manera la educación pretende integrar al adulto al gran mundo del desarrollo nacional y proporcionarle instrumentos con el fin de que pueda afrontar las dificultades propias de la época.

1.1.1. HISTORIA Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS EN MÉXICO.

Para estar al corriente de la situación en la que se encuentra la educación de adultos en nuestro país es preciso remontarnos en la historia de la educación de adultos en México. Así es como se hace una revisión desde el México Antiguo hasta la creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos

La Educación de Adultos en México surge en la época prehispánica en la que se estudian la función educativa de los rituales y ceremonias religiosas, la enseñanza recibida desde la infancia según la casta social a la que se pertenecía. En el siglo XVI las escuelas eran templos que tenían como función el culto a los dioses. Las escuelas eran cuatro: *Calmécac*; su educación correspondía a la nobleza, en el campo de mando político, les enseñaban a regir, estudiaban retórica y formaban a los dirigentes y sacerdotes. *Telpochcalli*; se encargaba de brindar educación a los plebeyos, se basaba en una educación militar, de trabajo y de educación física. *Cuicacalli*; era la casa del canto, en ésta se ofrecía instrucción de danza y canto. Por último *Ichpochcalli*; la cual era una escuela femenina.⁷

Desde la colonia y en la época independiente de México, las acciones educativas iban orientadas a la castellanización, a la enseñanza de la lectura y la escritura, todo esto con fines meramente religiosos, lo que se traduce en la evangelización, como aquella

⁶ *Ibid.*, p. 34.

⁷ Cfr. Larroyo, Francisco. *Historia Comparada de la Educación en México*, p. 607.

educación religiosa que fuera encomendada a los frailes, por decreto del Papa Alejandro VI, quien había concedido a España la posesión y explotación de las tierras descubiertas bajo la condición de que se ocuparan de su evangelización. Los primeros misioneros enseñaron desde el evangelio hasta nuevas formas de vivir y trabajar. La educación entendida como evangelización, se prolongo hasta el siglo XVII, periodo en el que la ilustración provocó grandes cambios culturales; la educación se concibió entonces como una necesidad a la que hay que abocarse de manera metódica y sistemática. Fue en esta época que se fundo la Academia de San Carlos, donde se enseñaba dibujo y matemáticas, y quienes tomaban clases eran fundamentalmente artesanos con deseo de mejorar sus habilidades y capacitación.⁸

En los inicios de siglo XIX se establece la “Academia de Primera Letras para Adultos,” en donde los indígenas debían aprender a leer y escribir. A mediados del XIX, consumada la guerra por la independencia, los gobernantes de México buscaron consolidar el país como Estado y como Nación, lo que consistía una empresa difícil dados los conflictos entre liberales y conservadores, así como la dispersión y heterogeneidad de la población, para entonces se calculaba en 8 millones, de los cuales aproximadamente 6 eran indígenas y es con ellos donde surge el problema sobre su enseñanza, puesto que no se sabía si era conveniente enseñarles español o permitir que cada etnia conservara su propia lengua. En el gobierno de Ignacio Comonfort triunfa y se consolida el proyecto liberal, en éste se da un nuevo rumbo a la tarea educativa, la cual debía regenerar a la sociedad, moralizarla y crearle nuevamente hábitos de trabajo.

⁸ Cfr. García Merio, Juan Carlos. *Historia de la alfabetización y de la educación de adultos en México*. p. 755, 3 vols.

Para lograrlo se estableció la “Escuela Industrial de Artes y Oficios,” y en 1861 Benito Juárez, como presidente de la Suprema Corte de Justicia expidió el decreto “Sobre Arreglo de Instrucción Pública”, por medio de la cual se eliminó el catecismo de la enseñanza, iniciando así la enseñanza laica en México.

Bajo el régimen de Porfirio Díaz inició el despegue económico y el desarrollo modernizador del Estado mexicano en el ámbito industrial, agrícola, urbano, etc. En el área productiva se realizó el Primer Congreso de Instrucción Pública; en aquel entonces, Justo Sierra logró importantes avances, pero dada la magnitud de las carencias no fue posible el acceso a la educación de la gran mayoría de la población.

A comienzos del siglo XX, pese a los logros obtenidos en desarrollo económico del país, el analfabetismo constituía un problema ampliamente reconocido, por lo que se intentó dar respuesta con la creación de las “escuelas rudimentarias,” en las que en dos años se podría aprender lo indispensable. Sin embargo, el proceso de alfabetización no dio inicio sino hasta el gobierno de Álvaro Obregón, con la creación de la Secretaría de Educación Pública y la designación de José Vasconcelos como su primer secretario. En estas fechas se crearon también las escuelas rurales y las misiones culturales, cuyo objetivo era dar educación a una amplia masa de trabajadores indígenas y campesinos excluidos de los servicios educativos, pues estos se concentraban en las ciudades; se realizó una gran movilización social para llevar a cabo esta primera campaña de alfabetización, y se imprimieron cartillas y todo tipo de publicaciones para hacer frente al analfabetismo funcional y difundir las nuevas ideas de nación y de pueblo que se quería promover.

Durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, la educación para los adultos se profundizó y radicalizó y, con Ignacio García Téllez como secretario de Educación Pública, se efectuó la enmienda al artículo 3º constitucional, estableciéndose la “educación socialista,” misma que estuvo definida e influenciada por la reglamentación universitaria promovida por Lombardo Toledano, a quien se debe la creación de la Universidad Obrera en ese mismo periodo. Así las campañas de alfabetización continuaron periódicamente. Se experimentaron diferentes modalidades educativas durante el gobierno de Manuel Ávila Camacho, y siendo Jaime Torres Bodet secretario de Educación Pública, se realizó una campaña de alfabetización similar a la que antes emprendiera José Vasconcelos, sólo que esta vez fue más coercitiva, en tanto que se reformaron leyes en la materia y se estableció que toda persona que supiera leer tenía la obligación de enseñar a una que no supiera. El cumplimiento de dicha disposición alcanzo extremos, al grado que en algunos Estados llego a sancionarse con multas. En este mismo periodo México participa en la constitución del Fondo de las Naciones Unidas para la Educación y el Desarrollo (UNESCO) y con el apoyo de éste se realizaron dos proyectos: “Ensayo Piloto de Educación Básica” y la creación del Centro de Cooperación Regional para la Educación de adultos en América Latina y el Caribe (CREFAL), con sede en Pátzcuaro, Michoacán en 1950.

En la gestión de Adolfo López Mateos y estando nuevamente Jaime Torres Bodet a cargo de la Educación Pública, se creó el “Plan 11 años” y se realizó la tarea de alfabetizar a niños y adultos, sin distinción alguna, con el objetivo de enseñar los conocimientos básicos de manera sencilla. La labor más estimada en este periodo fue la de instituir el libro de texto gratuito y la de comenzar a hacer uso

de los medios de comunicación masiva, tales como radio y televisión, para apoyar a la educación.

Durante el gobierno de Díaz Ordaz se estableció que en la Educación de Adulto se debía comprender tres áreas: Básica, Tecnológica, y Formación Cívica y Cultural. A principios de 1970 se dio un gran impulso en la educación de adultos en general y se buscaron metodologías específicas para enseñar a los adultos, en consecuencia a lo sucedido en 1968. Uno de los principales obstáculos para la integración de la nación y para el desarrollo del país fue el rezago educativo, ya que existían 6 millones de adultos analfabetas, el promedio de la escolaridad de la población no llegaba a 4 años de educación básica y sólo el 54% de los niños de las ciudades que comenzaba su educación primaria lograba concluir este ciclo, mientras que en el campo apenas conseguía el 10% de ellos.

En 1978 se dio inicio al “Programa Educación para Todos” bajo la responsabilidad de la Dirección General de Educación para Adultos, en donde se encontraban problemas como falta de motivación, deserción, dificultad para llevar adelante la propuesta autodidacta, etc. A principios de los años 80’ México sufría en el ámbito económico y social por la crisis internacional, de esta manera la inflación llegó a su nivel más alto, con la consecuente disminución del poder adquisitivo de la mayoría de la población.

El 31 de agosto de 1981 por Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación se crea el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), con el objetivo de hacer frente al reto de dar educación a más de 6 millones de adultos analfabetas, a 15 millones de adultos que no habían concluido la primaria y a otros 7 millones que no terminaron la secundaria. El principal objetivo que el INEA ha tenido hasta la fecha es la de promover y proporcionar

servicios de alfabetización y de educación primaria y secundaria a la población mayor de 15 años.

El INEA es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que propone y desarrolla modelos educativos, realiza investigaciones sobre la materia, elabora y distribuye materiales didácticos, aplica sistemas para la evaluación del aprendizaje de los adultos, así como acredita y certifica la educación básica para adultos y jóvenes de quince años y más que no hayan cursado o concluido dichos estudios en los términos del artículo 43 de la Ley General de Educación. El INEA tiene el propósito de preservar la unidad educativa nacional para que la educación básica de las personas jóvenes y adultas se acredite y certifique con validez en toda la República, así continúa proporcionando a través de algunas delegaciones los servicios de educación básica: alfabetización, primaria, secundaria y educación para la vida y el trabajo, en los estados en los que aún no se concluye el proceso de descentralización.⁹

Cabe mencionar que aún no se ha erradicado el analfabetismo, sin embargo si ha disminuido hasta el 12.4%, respecto de la población nacional. Lo que es indispensable es la implementación de proyectos y programas que contribuyan a la elevación de los niveles educativos de la población mexicana.

1.2. **ANDRAGOGÍA**

Antiguamente se consideraba que la educación era solo cuestión de niños, que la única institución para impartirla era la escuela y que el ser humano era educable solo en un periodo de su vida, pero esto

⁹ INEA. PRESENTACIÓN. <http://www.inea.gob.mx/index.php?id=57>
Jueves, Febrero 07 de 2008, 11:02:02 AM

no es verdad. El hecho educativo es un proceso que actúa sobre el hombre a lo largo de toda su vida y no hay momento en las diversas fases de la existencia en que se sienta libre de las influencias del medio. Se sabe que se producen cambios aún en plena ancianidad respecto a nuestras creencias, a nuestras opiniones, costumbres y hábitos.

La naturaleza del hombre indica que puede continuar aprendiendo durante toda su vida. La evidencia científica demuestra que tiene la capacidad para hacerlo concediendo a los primeros años su increíble y enorme importancia en el desarrollo mental, los de la madurez no dejan de tener también su oportunidad.

La Andragogía se define como “la ciencia de la educación del adulto”¹⁰ y etimológicamente significa: *Andro* = Hombre, persona mayor y *hago* = guiar o conducir. Esta ciencia se refiere al arte de la educación de los adultos. El adulto es un ser biológico desarrollado en lo físico, en lo ecológico y social capaz de actuar con autonomía en un grupo social y en último termino decide su propio destino. En el hecho pedagógico intervienen factores biológicos, históricos, antropológicos, psicológicos y sociales.¹¹

Malcom Knowles, especialista en el aprendizaje de adultos y considerado como el padre de la Andragogía en Estados Unidos de América, define a la Andragogía como “un conjunto de principios fundamentales sobre el aprendizaje de los adultos que se aplica a todas las situaciones de tal aprendizaje.”¹² Sin tomar en cuenta las metas y los propósitos del aprendizaje, así es que aquellos que se encargan de la educación para adultos tienen la tarea de reconocer los modelos de aprendizaje de adultos y estos profesionales de la

¹⁰ Ludojowski, Roque Luis. *Op. cit.* p. 10.

¹¹ *Idem.*

¹² Knowles, Malcom S., Holton III, Elwood F. y Swanson, Richard. *Andragogía. El aprendizaje de los adultos.* p. 3.

educación de adultos deben apoyar su labor por medio de la Andragogía, ya que ésta “ofrece principios fundamentales del aprendizaje de adultos que permiten diseñar y guiar procesos docentes más eficaces.”¹³ Estos principios se aplican en cualquier situación, desde la educación comunitaria al desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.

La andragogía cuenta con 6 principios fundamentales de aprendizaje del adulto,¹⁴ los cuales son los siguientes:

1. Necesidad de saber del alumno. (por qué, qué y cómo)
2. Concepto personal del alumno. (autónomo y autodirigido)
3. Experiencia del alumno. (recursos y modelos mentales)
4. Disposición para aprender. (relacionada con la vida y la tarea de desarrollo)
5. Inclinação al aprendizaje (centrado en problemas y contextual)
6. Motivación para aprender. (valor intrínseco y beneficio personal)

Estos principios muestran las características que el adulto debe manifestar dentro del proceso de aprendizaje, por lo que el adulto necesita ser participante activo en su propio aprendizaje.

1.3. EDUCACIÓN PERMANENTE

Cuando decimos que la educación es para toda la vida nos estamos refiriendo, sin lugar a dudas, a la Educación Permanente, ya que ésta se presenta como una formación continua, que tiene como fin el perfeccionamiento integral de toda persona, el cual se irá adquiriendo a lo largo de toda su vida y no cuando concluye su vida escolar. Para llegar a este perfeccionamiento se requiere de una

¹³ *Ibid.*, p. 2.

¹⁴ *Ibid.*, p. 5.

actitud de superación y de una capacitación constante que le permita a la persona estar en permanente renovación; tanto de conocimientos como de habilidades, ya que nos encontramos en un mundo de interminables cambios que para poder enfrentarlos hay que estar actualizado.

La educación permanente¹⁵, según Moles y Muller, es:

Principio organizador de toda la educación. Implica un sistema completo, coherente, integrado, que ofrece los medios adecuados para responder a las aspiraciones de orden educativo y cultural de cada individuo, de acuerdo con sus facultades. Su función es permitir que todos desarrollen su personalidad durante toda su vida mediante el trabajo o las actividades en el tiempo de ocio. Está determinada igualmente por las responsabilidades que cada persona tiene frente a la sociedad.¹⁶

Con una Educación Permanente el adulto podrá perfeccionar sus conocimientos y habilidades, con las que obtendrá un mejor desempeño, que le permitan incrementar su eficiencia profesional, para así alcanzar una actitud de autoeducación y reflexión que propicie su desarrollo perfectivo y en consecuencia pueda lograr una mejora económica.¹⁷

1.4. CAPACITACIÓN

La capacitación “es el proceso de formación continua e integral mediante el cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño laboral.”¹⁸ Este proceso formativo permite el desarrollo integral de los

¹⁵ Cfr. Sobre este tema se puede revisar: *Enciclopedia técnica de la educación*, vol. VI, *educación permanente y de adultos*, parte I, caps. I-VI, Santillana, Madrid, 1975, pp.169-213.

¹⁶ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. p. 82.

¹⁷ Cfr. Ludojowski, Roque Luis. *Op. cit.* pp. 79-84.

¹⁸ Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 1.

trabajadores de una organización cubriendo necesidades básicas y reales de la empresa con el fin de lograr un cambio o cambios en la persona.

Sistemas De Capacitación

- Capacitación En Aulas (también llamada capacitación residencial, colectiva o grupal): Es aquella que se imparte en un centro establecido, con instructores especializados dentro de la organización.
- Capacitación En El Trabajo: Son las actividades que llevamos a cabo en el trabajo cotidiano, es un entrenamiento permanente.
- Entrenamiento O Capacitación Individual: Es aquella que proporciona los conocimientos, experiencias, habilidades a una sola persona para mejorar su desempeño. Se lleva a cabo por medio de libros, lecturas, cursos aislados, entrevistas. La interacción es instructor-empleado.
- Capacitación Externa: Es aquella en la que se contratan los servicios de capacitación por medio de proveedores, ya que hay limitaciones en la empresa de instructores o aulas.

Tipos De Capacitación

- Capacitación Prelaboral: Es aquella que está dirigida a los aspirantes a determinado puesto de la organización. Se da antes de empezar a trabajar. También es conocida como training.
- Capacitación Inductiva: Es aquella que está dirigida al conocimiento de la organización, se les da a los trabajadores de nuevo ingreso para ambientarlos en su medio laboral. Conocida como inducción.

- Capacitación En El Puesto: Es aquella que está dirigida a mejorar el desempeño de un trabajador en su puesto a través de actualización constante.
- Capacitación Para El Cambio De Puesto: Es aquella que está dirigida a impartir nuevos conocimientos y habilidades al trabajador que ocupa un puesto.
- Capacitación para el Desarrollo: Es aquella que satisface las demandas de superación personal.
- Capacitación Como Canal De Comunicación: Es aquella que sirve para establecer canales de comunicación entre todos los niveles de la organización para satisfacer tanto demandas internas como externas.

Áreas De Capacitación

- Área Cognoscitiva: Son todos aquellos procesos de tipo intelectual que influyen sobre el desempeño de una actividad- atención, memoria, abstracción, análisis, síntesis, reflexión. Le corresponden los cursos de capacitación.
- Área Psicomotriz: Es el dominio de habilidades, hábitos, destrezas que son necesarias para dominar ciertas operaciones. No requiere esfuerzo mental, más bien se requiere de habilidad para las actividades rutinarias. Le corresponden los cursos de adiestramiento.
- Área Afectiva: Es el conjunto de actitudes, valores y opiniones del individuo que lo hacen actuar a favor o en contra de personas, hechos o estructuras. Le corresponden los cursos de desarrollo.

Tipos De Cursos

- Cursos De Capacitación: Son actividades programadas destinadas a desarrollar actitudes en el trabajador para desempeñar eficientemente su trabajo (es impersonal, es decir, no involucra emociones).
- Cursos De Adiestramiento: Son actividades programadas encaminadas actualizar conocimientos o destrezas de los trabajadores.
- Cursos De Desarrollo: Son actividades programadas destinadas a cambiar actitudes en las personas.
- Adiestramiento: Es la habilidad o destreza adquirida en el trabajo cotidiano, generalmente físico impartido a obreros, empleados de puestos operativos (máquinas y equipos).
- Desarrollo: Proceso de adquisición de conocimientos y habilidades para el cambio de actitudes de todo el personal de una empresa, tanto directivos como subordinados. (Efecto en cascada)
- Capacitación Para El Trabajo: Se refiere a la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que requiere un individuo para incorporarse al sistema productivo en una ocupación específica. Es de carácter escolarizado.
- Capacitación En El Trabajo: Se imparte en los centros de trabajo y su propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, actitudes y destreza los trabajadores para incrementar su desempeño en un puesto o área de trabajo específica.

Es importante mencionar que la capacitación tiene como objetivo el promover el desarrollo integral del capital humano, y como

consecuencia el desarrollo y crecimiento de la organización, también el de propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales, lo que proporcionara mejoras en los procesos de trabajo y así prevenir riesgos laborales.

Con la capacitación será posible completar la educación formal del individuo ante un ambiente de orden laboral e incluso en algunos casos sustituirla. Con ello la capacitación servirá de herramienta para enseñar, desarrollar y colocar en circunstancias de competencia a cualquier persona.¹⁹

1.5. EDUCACIÓN NO FORMAL

La concepción que se tiene sobre educación no formal es la de hacer de la educación una tarea que no se limite al ámbito escolar, con esto me refiero a que la educación deberá proseguir aun después de haber terminado los estudios, lo que quiere decir que será una educación continua, un ejemplo de ello es sobre un profesionista que haya concluido con sus estudios y posteriormente desea capacitarse o simplemente renovar sus conocimientos o en el caso de aquellas personas que no pudieron asistir a la escuela o sencillamente no concluyeron con sus estudios, de esta manera requieren de una educación no formal para poder completar la educación formal escolar.

“La educación no formal es toda actividad educativa, organizada y sistemática realizada fuera del marco del ámbito oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños.”²⁰ La educación no formal responde al conjunto de procesos, medios e instituciones específicas,

¹⁹ *Ibid.*, p. 2.

²⁰ Coombs, P.H. y Ahmed, M. *La lucha contra la pobreza rural. El aporte de la educación no formal.* p. 27.

y diseñadas en función de objetivos de formación e instrucción que no tienen directa vinculación a sistema educativo reglado y oficial.

Así pues la educación no formal se refieren a todas aquellas actividades de aprendizaje que se realizan fuera del sistema educativo formalmente organizado, la cual está diseñada para satisfacer necesidades específicas de aprendizaje de determinados grupos de la población; ya sea como suplemento, como para continuar la escolaridad formal o como medida alternativa o sustantiva de ésta.

De esta manera la educación no formal servirá de complemento a la educación formal, tiene diferentes organizadores, distintos patrocinadores y diversos métodos de instrucción. Los programas que se han de ejecutar dentro de la educación no formal se realizan donde el individuo vive y trabaja. Su ritmo, su duración y finalidad son flexibles y adaptables, sin embargo llegan a tener una extensión limitada,²¹ por ejemplo el presente programa de capacitación para asesores tiene una duración determinada.

Por último la educación no formal tiene la tarea de enmendar demandas sociales para que así se puedan satisfacer necesidades mencionadas anteriormente, como la de poder brindar educación a aquellas personas que no pudieron recibir una enseñanza básica completa.

1.6. SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA

El hablar de una educación con apertura respecto a tiempos, espacio, métodos, currículos, criterios de evaluación y acreditación, nos estamos enfocando en una de las tantas modalidades de la educación, la cual en este caso es la de educación abierta, mejor conocida como sistema de enseñanza abierta. Este sistema tiene

²¹ Cfr. Sarramona, Jaume, Vázquez, Gonzalo y J. Colom, Antoni. *Educación no formal*. p. 12.

principios determinados que permiten un estudio un tanto independiente, pero más que nada no tan rígido. Esta educación está dirigida a personas de cualquier edad que desean continuar estudiando o poderse superar en una profesión. Con este sistema de enseñanza se pretende superar limitantes del aprendizaje escolar, como el de brindar educación a aquellas personas que por diferentes motivos no tuvieron la oportunidad de integrarse al sistema educativo escolarizado. La educación abierta involucra la responsabilidad y la disciplina en la programación del propio aprendizaje y es importante mencionar que no se debe dar una separación en su entorno social, sobre todo de su trabajo.

La educación abierta es un “sistema educativo que va al estudiante, sean cuales fueren sus circunstancias, sin otro requisito que el de responsabilizarse de su aprendizaje, dejándole plena libertad en la elección de los medios para alcanzar los objetivos de las diversas áreas del conocimiento, pero ofreciéndole directa o indirectamente los recursos que fueran posibles y cuya única condición para que lo aprendido sea debidamente certificado es la comprobación rigurosa de que se alcanzaron los objetivos.”²²

1.7. CÍRCULOS DE ESTUDIO

Los círculos de estudio son una modalidad de formación en la que los estudiantes tienen los mismos intereses educativos. El propósito que tienen los círculos de estudio es el de estimular el aprendizaje en cada uno de sus miembros, todos los estudiantes tienen la oportunidad de integrarse de manera que les permita un mejor rendimiento académico. En estos círculos de estudio los estudiantes

²² Galvis P. Alvaro. *et. al. La tutoría como servicio de apoyo en el estudio a distancia: características y operalización*. Revista Interamericana de Educación para Adultos. p. 188.

se reúnen con el objetivo de trabajar en conjunto los contenidos, problemas, actividades, evaluaciones y trabajos de investigación de un programa educativo, por lo que deberán planificar los temas que se desarrollarán entre los miembros del grupo .

Son distintas las pautas que se llevan a cabo para el desarrollo de los círculos de estudio, en general lo que es de gran importancia es la asistencia de los participantes, la participación de los asesores (facilitadores) y de los estudiantes. Cabe mencionar que los estudiantes que forman parte de los círculos de estudio deberán ser estimulados por su deseo de autosuperación y sus asesores tendrán el conocimiento de su participación.

CAPÍTULO 2

EDUCACIÓN Y TRABAJO

La Educación y el Trabajo son los temas a tratar en este capítulo, en el que se hace referencia a la nueva cultura laboral que impera en la sociedad del conocimiento, la cual tiene como fin el proporcionar al trabajador, ciertas competencias para un mejor desempeño dentro de su trabajo. Mostraré un panorama de lo que es la Formación en Alternancia como una de las estrategias de competencia que se lleva a cabo a modo de una práctica educativa orientada a la satisfacción de necesidades del estudiante-trabajador, tales como el ser competente y el poder desarrollarse como un ser íntegro con conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que requiere la nueva sociedad del conocimiento, la cual impera en estos tiempos, así como las necesidades que surgen de esta formación; que no es otra que la de ejercer un buen papel dentro del área laboral del trabajador, con base a las exigencias que la empresa, que el lugar de trabajo y que la sociedad requieren.

2.1. RELACIÓN ENTRE EDUCACIÓN Y TRABAJO

En toda sociedad o grupo humano organizado surge la necesidad de conocer y evaluar las distintas capacidades y atributos de sus miembros con el fin de distribuir las diversas funciones productivas, administrativas, militares, religiosas y de gobierno. En la actualidad el papel que la educación* desempeña en el mercado de trabajo y en el proceso de la reproducción social es el de ser el elemento que aporta los conocimientos, las habilidades y las competencias al trabajador o

* Cabe aclarar que la educación tiene un marco más amplio, sin embargo en este capítulo se hace referencia, específicamente, a la relación educación-trabajo.

estudiante, que se encuentra laborando o posteriormente se introducirá al campo laboral donde se desenvolverá en cualquiera de las funciones mencionadas anteriormente, las cuales forman parte de la división del trabajo.

Para comprender con mayor precisión la relación que existe entre la educación y el trabajo es indispensable conocer la definición propia de educación y de trabajo.

La definición de Educación que puede aclarar una idea de la relación que ésta puede tener con el trabajo es la de concebir a la Educación “como un proceso permanente vinculado a la mejora de las condiciones de vida de los individuos y las comunidades.”¹ Con esta definición, podemos comprender que la educación no se limita a una etapa de la vida, sino que es permanente, continua y que sin lugar a dudas ésta determinará la forma y las condiciones en las que ha de vivir el individuo y eso incluye su vida personal, social y laboral.

Paulo Freire menciona que “la verdadera educación es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo.”² Esta posibilidad de transformar el mundo se da gracias a la acción y al trabajo del pueblo mismo que ha sido liberado a través de la educación y de la autorreflexión sobre su tiempo y su espacio.

Es importante reconocer que todo lo que la humanidad produce es resultado del trabajo y “el trabajo es un derecho y un deber social. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”³

Resulta inconveniente separar a la educación del trabajo, ya que en estos tiempos el educar para el trabajo y en el trabajo es un modelo

¹ Sarramona, Jaume, Vázquez, Gonzalo y J. Colom, Antoni. . *Op. cit.* p. 11.

² Freire, Paulo. *La educación como práctica de la libertad.* p. 7.

³ Cantón, Valentina, Aguirre, Mario. *Formación Cívica y Ética III, De leyes y democracia.* p. 176.

y una guía de acción que propicia excelentes resultados, de ahí la necesidad de reclutar y capacitar al trabajador para que éste realice un buen desempeño en su área de trabajo. Éste es un tema complejo que se hace realidad en la vida cotidiana y no es más que la exigencia que se tiene sobre la adquisición de nuevas competencias y capacidades que deben ser enseñadas y aprendidas. De ahí que sea tan necesario el adquirir herramientas básicas que nos permitan enfrentarnos a nuevos retos y a comprender que en la vida hay continuos cambios, por lo que es necesario “desarrollar actitudes, aptitudes y habilidades como la indagación, la investigación y la curiosidad..., la capacidad de expresión, la capacidad de abstracción...”⁴ Este desarrollo de competencias permitirá que podamos construir nuevos caminos, conocimientos, capacidades y habilidades durante toda nuestra vida, de esta manera se combina el trabajo con la educación como aquel reto permanente y como aquella oportunidad de innovación y creación.

2.1.1. COMPETENCIAS LABORALES: TEMA CLAVE EN LA ARTICULACIÓN EDUCACIÓN-TRABAJO.

Después de haber comprendido la importancia que tiene la educación dentro del trabajo es necesario analizar que en la cultura laboral el trabajador, que sigue siendo estudiante, debe ser efectivo y eficiente, esto significa que debe contar con la inteligencia, la imaginación y el saber, pero principalmente con la efectividad, ya que ésta convierte sus acciones en resultados positivos. Por ello es que la formación para el trabajo y en el trabajo debe estar ligada con las competencias y con la efectividad, con el fin de que el profesional adquiera atributos de conocimientos, teorías, conceptos y habilidades

⁴ *Ibid.*, p. 186.

para poder tener un buen desempeño laboral y poder mejorar de esta manera la productividad y competitividad de las empresas que se ubican dentro de la sociedad. Esta efectividad constituye la tecnología específica del trabajador cerebral (el que piensa) en toda organización y se adquiere gracias al aprendizaje continuo que desemboca a un desempeño efectivo para alcanzar los objetivos de dicha organización (formación-resultado).⁵ La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real, demostrada y efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

Las competencias son un “conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas del trabajo.”⁶ Estas competencias están centradas en el desempeño, las cuales proporcionan ciertas condiciones que promueven los recursos con los que cuenta el trabajador para cubrir las nuevas demandas del trabajo.

La Competencia Laboral es una serie de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad, en condiciones de eficiencia y de seguridad. Lo que se pretende con las competencias es que con base a lo que el trabajador ya sabe lo que debe hacer, vaya construyendo su conocimiento, con el fin de que conforme lo que va aprendiendo lo pueda ir aplicando a través de los conocimientos, habilidades y destrezas que posee. El trabajador debe estar consciente de que cuenta con estas capacidades que le permitirán desarrollar cierta función y obtener el resultado deseado. Para lograrlo, se propone trabajar alrededor de cuatro aprendizajes fundamentales de la

⁵ Cfr. Drucker Peter. *La productividad del trabajador del conocimiento*. En: *Escritos Fundamentales*. Tomo I, *El Individuo*. pp. 61 – 89.

⁶ Gallart, María Antonia y Jacinto, Claudia. *Competencias Laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo*. pp. 1-2.

educación,⁷ que en el transcurso de la vida serán para cada persona pilares del conocimiento como: “Aprender a Conocer” es el adquirir los instrumentos de la comprensión, es una actividad generada por la curiosidad intelectual. “Aprender a Hacer” para poder influir sobre el propio entorno y poder desarrollar una potencia creadora y transformar nuestro entorno a partir del trabajo. “Aprender a Vivir Juntos” para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas, construyendo relaciones interpersonales cercanas y por último el “Aprender a Ser”, el cual es un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores, éste es el aprender a descubrir y conocer el tesoro escondido que llevamos dentro y ese tesoro somos nosotros mismos. Por lo tanto las competencias “no son patrimonio del puesto de trabajo, sino que son atributos de la persona del trabajador.”⁸

La definición de las competencias, y obviamente su aprendizaje, exigen una colaboración entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, dichas competencias se adquieren en trayectorias que implican una combinación de educación formal, aprendizaje en el trabajo y, eventualmente, educación no formal.

“Las competencias demandadas no son abstractas sino que provienen de una reflexión sobre la realidad del mundo del trabajo.”⁹ Y para adquirir dichas competencias hay que pasar por un largo proceso en el que se realiza una demostración de una capacidad de desempeño en situaciones problemáticas específicas, no es que estas competencias sea un producto, sino que deben ser consideradas como un proceso de habilitación y de dominio entre saberes y habilidades.

⁷ Cfr. Delors, Jacques. *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. pp. 91-103.

⁸ Gallart, María Antonia y Jacinto, Claudia. *Op. cit.* p. 3.

⁹ *Ibid.*, p. 5.

Las estrategias de la Competencia son la Formación en Alternancia y Pedagogía de la Disfunción. Dichas estrategias tratan de promover una formación basada en competencias, las cuales se pondrán en práctica a partir de lo que ya conoce el adulto, para que posteriormente se integre a trabajadores con bajos niveles de escolaridad e insertándolos a los contenidos de trabajo. De igual forma estas estrategias permiten identificar las competencias, desarrollar esas competencias identificadas y mantener en permanente relación el conocimiento teórico y el práctico. En el caso de la “Pedagogía de la Disfunción,”¹⁰ ésta consiste en sistematizar los imprevistos que se presentan dentro de la situación de trabajo y en como deben ser utilizados con fines de aprendizaje-enseñanza, por lo que la persona estará formada cuando pueda identificar el aprendizaje que obtuvo y aplicar dicho aprendizaje frente a otro imprevisto en una situación quizá más compleja y en un contexto diferente.

Estas estrategias de la Competencia como la Formación en Alternancia y la Pedagogía de la Disfunción son el medio para conseguir competencias, por ello en el siguiente punto se abordará sobre la Formación en Alternancia para comprender una forma en la que se pueden alcanzar las tan deseadas competencias.

2.1.1.1. FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: UNA ESTRATEGIA DE LA COMPETENCIA.

Como se menciona en el apartado anterior, una forma de entender la educación de adultos y la manera en la que se adquieren competencias es por medio de la Formación en Alternancia, la cual es una propuesta de aprendizaje-enseñanza que transforma situaciones

¹⁰ Consejo de Normalización y Certificación Laboral (CONOCER). *El enfoque constructivista: Formación en alternancia y pedagogía de la disfunción aplicada a la identificación de competencia Laboral*. En: Programa de Cooperación Iberoamericana para el diseño de la formación profesional. Cumbre Iberoamericana. pp. 69-87.

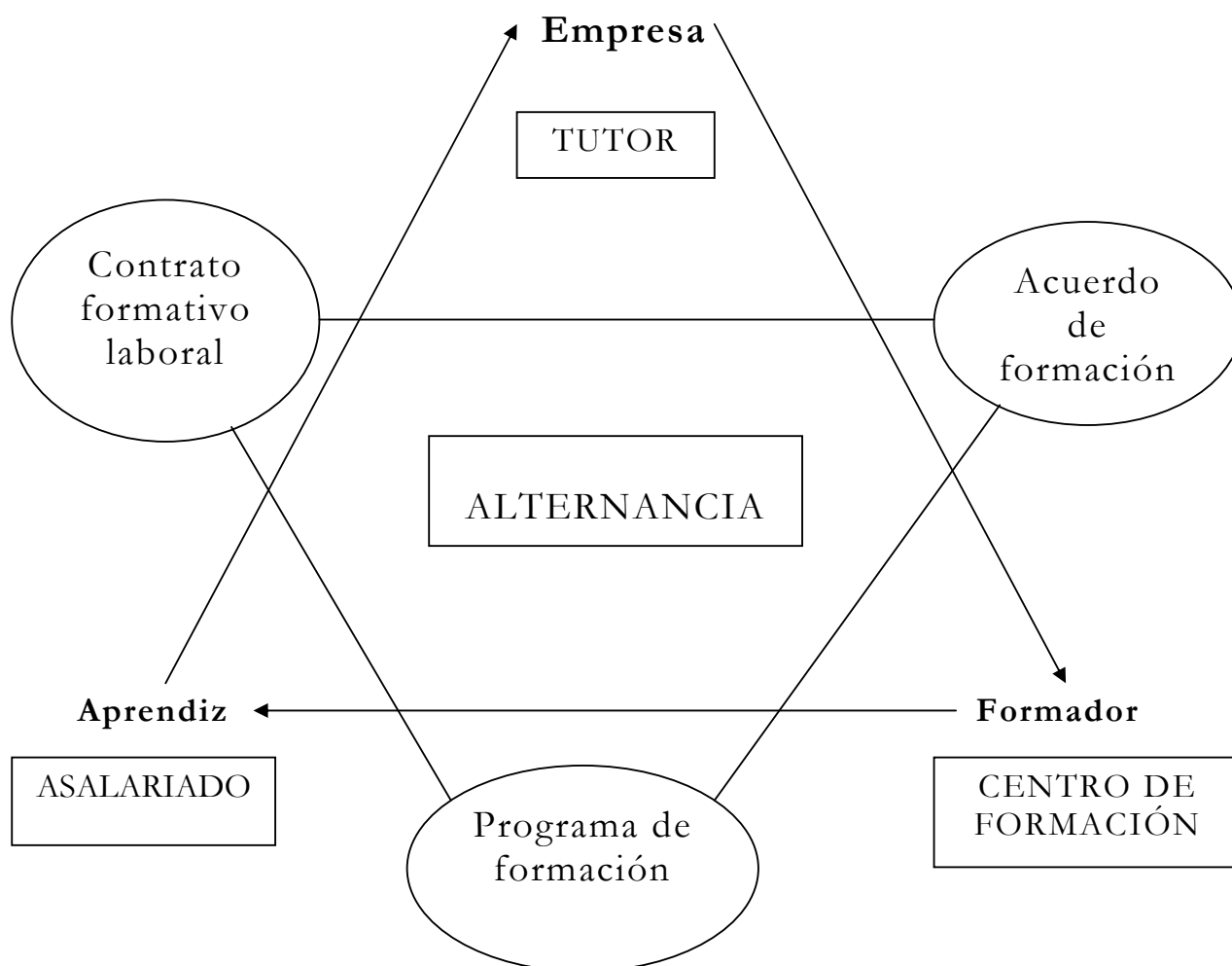
de trabajo en situaciones de aprendizaje, generando un proceso de formación flexible y permanente a partir de la capacidad para aprender en y para el trabajo, y para detectar, por parte de los sujetos participantes, sus necesidades de formación. Es importante, en este sentido, la alternancia entre períodos de trabajo y períodos de aprendizaje escolar, para la adquisición de ciertas competencias.

La institución escolar responde a los intereses de la clase en el poder y a la ideología oficial. Por ello se deben establecer estrategias y estructuras en el sistema educativo en función de las necesidades previstas de la empresa y de la sociedad, con esto se puede decir que la educación y en su conjunto la escuela deben preparar para la vida. Así la escuela debería adaptarse y debería adaptar a los futuros asalariados y a los ya asalariados a esta representación del trabajo y de la nueva subjetividad que se espera de los jóvenes y de los adultos trabajadores que pretenden superarse y desempeñar un mejor papel dentro de su campo laboral y el de su sociedad. Para esto podrán haber muchos caminos por tomar, pero del que hago mención es aquel que a mi parecer se apega, en gran medida, a lo que necesita nuestro país y esto no es más que la Formación en Alternancia, que tiene como fin el romper con esa educación tradicional que se nos ha estado impartiendo de forma cerrada y rígida a la mayoría de los integrantes de nuestra sociedad.

Una propuesta para alcanzar dichos ideales es la ejecución del modelo que tiene por nombre Triangulo Interactuante,¹¹ el cual esta en movimiento permanente y tiene como fin el crear escenarios de acuerdos, de posibilidades de formación, de convergencia y de interés.

¹¹ *Triangulo Interactuante*. (expuesto el día 14 de noviembre del 2005 en la clase de Pedagogía Contemporánea, impartida por el profesor: VICTOR FRANCISCO CABELLO BONILLA)

El Triángulo Interactuante se puede percibir como una nueva forma de educación, una Formación en Alternancia. El Triángulo Interactuante es el siguiente:



Con el Triángulo Interactuante, anteriormente presentado, se puede decir que el centro educativo forma parte de la sociedad, no es de la sociedad, sino que debe estar inserta en la sociedad. Con ello se observa que la formación del estudiante se basa en ciertos criterios que la empresa requiere y que es ofrecida por la escuela para cubrir necesidades que la empresa y la sociedad solicitan. De esta manera se inserta una nueva educación o una formación diferente desde otra perspectiva, en la que se espera alternar tiempo de trabajo y de formación.

Adam Smith propuso introducir una dimensión mercantil en las relaciones entre los individuos y los establecimientos educativos, basándose en que en las escuelas se enseñen cosas útiles, puesto que es necesario que se respondan más de una demanda que al conformismo de la cooperación o al capricho de los patronos.

En la formación-empleo se debe determinar la estructura y la magnitud óptima del sistema educativo en función de las necesidades previstas de la empresa, con esto se puede decir que la escuela debe preparar para la vida y apoyarse de la tecnología, las innovaciones, el conocimiento y el saber como un modo de producción, siendo estos dos elementos el apoyo más importante para el desarrollo económico, social y político.

De esta manera la Formación en Alternancia cubrirá insuficiencias que se presentan dentro del proceso formativo del adulto, siempre y cuando el trabajador-estudiante alterne el estudio con el trabajo, dedicando el tiempo necesario a sus estudios y para ello la escuela o el centro de formación deberá adaptarse a esta representación del trabajo y de la nueva subjetividad que puede aportar grandes beneficios a la sociedad y a los trabajadores-estudiantes adultos.

Esta Educación en Alternancia propone, como meta principal, la eficacia de la empresa o centro de trabajo en el que se encuentre el trabajador, con el fin de responder exigencias democráticas que el pueblo necesita con base a ciertos conocimientos ligados a la práctica, para su bienestar y que en pocas palabras se define con la existente relación entre la educación y el trabajo, los cuales son elementos que procuran alcanzar una vida plena. Así es que no se puede seguir creyendo que la educación es exclusiva para personas jóvenes. Desgraciadamente nuestros antepasados nos heredaron la concepción

de que la vida se dividía en dos partes: una para aprender conocimientos, formarse hábitos y adquirir habilidades y la otra parte de la vida era para dedicarse a aplicar tales conocimientos, practicar los hábitos y ampliar esas habilidades, tanto en provecho propio, como de los demás.¹²

En la actualidad esta forma de educación no basta, ya que todo se va transformando con velocidad y no es posible que la formación adquirida tenga vigencia para muchos años, por lo que es vital una renovación constante y esto es lo que se propone con la Formación en Alternancia, puesto que la educación no es estática.

Sonará un poco repetitivo pero es imprescindible el estudiar toda la vida, porque el ser humano día con día está en constante aprendizaje y para construir, adecuadamente, nuevos conocimientos que pueda integrar con los anteriores, así como cambiar ciertos hábitos y desarrollar habilidades, tiene que vivir al día y no con un retraso lamentable.

En conclusión la educación es una forma de vida, tal vez la más digna y la más elevada. Precisamente encontramos al proceso educativo a lo largo de nuestra vida y por eso debemos considerar que la educación no termina con el periodo de la escolaridad, sino que hay que ir construyendo el conocimiento a lo largo de la vida. Este proceso es denominado educación continua o permanente y tiene por objetivo el desarrollo integral de la persona en las diversas etapas de su vida, a través de un aprendizaje ininterrumpido, desde el nacimiento hasta la muerte.

¹² Cfr. Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 25.

2.1.2. NOCIÓN DE LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.

Actualmente el surgimiento y el desarrollo de nuevas tecnologías están conformando una serie de cambios estructurales en nuestra sociedad, cultura, economía, educación, trabajo y en nuestra forma de vida. Para confirmar que efectivamente se requieren nuevas formas de educación en la que se alternen educación y trabajo, como la Formación en Alternancia y no se deje de lado la idea de que la educación es una forma de vida, surge la exigencia de concebir de otra manera a la sociedad, esto con el fin de no estancarnos en los modelos pasados. De ahí la necesidad de comprender que en nuestra época impera una nueva cultura que se denomina “Sociedad del Conocimiento”, en la cual la información aparece como el elemento clave.

Hoy día, en la sociedad occidental en la cual estamos inmersos se nos vende la información como un elemento accesible, que se puede poseer, que da poder, que da conocimiento. La información se ha convertido en un culto, en un mito, algo que otorga autoridad, ventajas, superioridad, dominio, etc. Sin embargo, no se considera que la información tenga carácter informativo, por el simple hecho de ser poseída; o de poder ser asimilada por un sujeto. Se ha producido un cambio en el concepto de la información.¹³

¹³ Cfr. Cisneros Rodríguez, Inés, García Dúctor, Catalina y Lozano Jurado, Isabel María. *¿Sociedad De La Información O Sociedad Del Conocimiento?. La educación como mediadora*.<http://tecnologiaedu.us.es/edutec/paginas/43.html>. Jueves, octubre 30 de 2008, 10:42:02 AM

En esta nueva sociedad del conocimiento la información es el mayor capital o el mejor modo de producción que tenemos en estos tiempos, la cual se establece dentro de una organización social, y como no va a hacerlo sí la educación brinda habilidades y competencias a todo integrante de cualquier sociedad, no cabe duda que la educación es un elemento clave para reducir problemas graves que sufren ciertas sociedades, como la falta de desarrollo. Se requiere de una educación de calidad que dirija a la sociedad hacia un camino que la conduzca rumbo al conocimiento. Francis Bacon decía que el saber es un poder y Spencer concibe al saber como un capital que tiene la función de incrementar la capacidad humana de dominio de la naturaleza con el fin de hacerla servir más eficazmente al servicio del bienestar.

El conocimiento, el saber, la economía, la identidad y la escuela, son puntos básicos a tratar, con los que se pretende comprender a la sociedad del conocimiento y a las nuevas formas de educación que se establecen dentro de la sociedad del conocimiento. El desarrollo de los saberes y conocimientos que se deben adquirir indiscutiblemente por los alumnos, se determinan como ese modo de producción que de cierta forma ayudará a alcanzar el desarrollo de toda sociedad.

Dentro de esta sociedad del conocimiento, el conocimiento no es restringido y está al alcance de todos, lo que significa que no existe una centralización de la información y esta información se desplaza muy rápido por los medios. Cabe mencionar que en la sociedad del conocimiento se espera alcanzar un desarrollo y una estabilidad que sólo la educación y el conocimiento pueden ofrecer por medio de sus importantes innovaciones.

La sociedad de la información se define con relación a mecanismos como la producción, el tratamiento y la distribución de la

información.¹⁴ “La sociedad del conocimiento es una sociedad de gran movilidad”¹⁵ en la que la escuela debe cumplir con ciertas características como la de motivar para aprender y es importante señalar que el impedimento para poder llegar al conocimiento es una forma de discriminación, la cual en estos tiempos no se pretende llevar a cabo, por lo tanto en la actualidad se espera que todos los integrantes de una sociedad sean exitosos, así es que la aspiración que se tiene es que todo el conocimiento esté al alcance de cada uno de los integrantes de una sociedad, puesto que un fracaso personal es un fracaso social.

Al mismo tiempo, la información ha pasado a ser un bien de consumo. Pero no sólo este producto entra dentro de esta categoría sino que los modos de vida de las personas de los países más desarrollados se han transformado de una manera radical. Asistimos al nacimiento de una nueva sociedad donde la calidad, la gestión y la velocidad de la información se convierten en factor clave de la competitividad tanto para el conjunto de los oferentes como para los demandantes.

Los trabajadores que se insertan en el campo del conocimiento, necesitan adquirir un interés serio fuera de la actividad específica que realizan dentro de su trabajo, por ello es que estos trabajadores esperan un aprendizaje y un entrenamiento continuo, es allí donde se introduce la educación para el trabajo, ya que la educación es el eje central que va a permitir el tránsito del conocimiento y la información, para concluir con su educación ya sea primaria, secundaria, universitaria, etc., claro desde una de las tantas perspectivas que se pretenden mostrar en el presente trabajo, como

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ Drucker, Peter. *La sociedad del futuro*. En: *El management del futuro*. pp. 195-246.

una capacitación y una educación continua para los trabajadores, los cuales adquieren respeto dentro de su área de conocimiento, lo contrario del escenario, sumamente diferente, que se presentaba con los trabajadores tradicionales, ya que para éstos el empleo es una forma de ganarse la vida y ellos esperaban que se les dijera que era lo que tenían que hacer, en cambio los trabajadores que se insertan en el campo del conocimiento el empleo es un estilo de vida, en el que no esperan que alguien les diga que hacer, todo lo contrario ellos toman decisiones en sus propias áreas, como los buenos profesionales que deben ser. Así es que para que se pueda llegar a la sociedad del futuro y del conocimiento, se debe realizar los cambios que sean necesarios para poder crear una sociedad diferente de la actual y uno de esos cambios importantes se debe llevar a cabo dentro de nuestras organizaciones escolares.

Cabe destacar que la sociedad del conocimiento no es algo que exista actualmente, es más bien un ideal o una etapa evolutiva hacia la que se dirige la humanidad, una etapa posterior a la actual era de la información, y hacia la que se llegará por medio de las oportunidades que representan los medios y la humanización de las sociedades actuales.

De todo lo anterior surge la necesidad de recurrir a la Capacitación, que es el proceso de formación continua e integral mediante el cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño laboral. Para que las empresas logren un buen desarrollo dentro de la organización es necesario contar con la promoción del crecimiento de los individuos.

La transformación de la organización del trabajo dentro de la sociedad del conocimiento se presenta por medio del ideal del centro

de formación, teniendo en cuenta al trabajador flexible, el cual es capaz de discernir y de tener un espíritu analítico para prescribirse así mismo una conducta eficaz y de competencia, todo esto gracias al incremento del saber y del conocimiento. Para el capital humano el trabajador se debe proveer de conocimientos y competencias a lo largo de su vida. Así en la era de la información, el trabajador ya no se define en términos de empleo, sino en términos de aprendizaje acumulado y de aptitud para aplicar este aprendizaje a diversas situaciones dentro y fuera del lugar de trabajo tradicional.¹⁶

¹⁶ Cfr. Laval, Christian. *La escuela no es una empresa. El ataque neoliberal a la enseñanza pública*. Primera parte: *La producción del capital humano al servicio de la empresa*. pp. 33-124. Segunda parte: *La escuela bajo el dogma del mercado* pp. 135-239.

CAPÍTULO 3

CAPACITACIÓN PARA ASESORES DE ADULTOS

Para promover en el asesor las competencias de las que se hablaba en el capítulo anterior, surge la necesidad de que se les capacite para proporcionarles habilidades didácticas específicas con el objetivo de que los asesores ejerzan con eficiencia y eficacia sus respectivas funciones.

Este capítulo es uno de los pilares del presente trabajo, puesto que sirve de pauta para conocer las ideas básicas que permitirán al asesor realizar una acción efectiva como formador, ya que se describen y analizan las funciones del asesor, así como la actitud y las acciones que debe desempeñar ante los educandos adultos.

El éxito y la calidad de un programa se debe en gran parte a las actividades que realiza el asesor o educador de adultos y si estas habilidades son limitadas, los beneficios del programa serán restringidos. Por consiguiente se requiere de asesores competentes que satisfagan las deficiencias y exigencias de los educandos.

De esta manera en el presente capítulo se exponen no sólo las características y las funciones del asesor sino que también las competencias que debe contar un asesor tales como las habilidades didácticas y el saber motivar.

3.1. DEFINICIÓN DE ASESOR DE ADULTOS

El asesor es la “persona que desempeña la función de orientador, guía o consejero de uno o varios estudiantes que se encuentren realizando estudios formales en cualquiera de sus

modalidades: escolarizada, abierta, a distancia o continua. En muchos lugares es considerado como sinónimo de tutor o docente distante.”¹

El asesor es el responsable del aprendizaje de los estudiantes adultos, el es encomendado para su auxilio y guía al ofrecer sus conocimientos sobre un tema al educando que carece de estos conocimientos y los necesita, sin embargo en la metodología de enseñanza propuesta en el presente trabajo, se pretende que la educación de adultos tenga como requisito básico la plena participación del educando adulto, de tal forma que éste deberá conducirse como el principal agente en el proceso de aprendizaje.

A pesar de que el asesor es un educador de personas adultas que se define “como aquel profesional que dirige su actividad docente a un público de personas adultas,”² éste sólo será un complemento del interés del educando y de las limitaciones del ambiente, así es que despertará en el alumno su interés cuando éste decaiga y ha de aumentar los recursos que brinde la realidad, para ofrecer un cuadro efectivo de posibilidades.

El asesor cumple con diversas tareas que van desde facilitar el aprendizaje, organizar, coordinar, dirigir y evaluar el proceso formativo, todo esto con el propósito de “desarrollar, actualizar y perfeccionar conocimientos, habilidades y actitudes de los capacitandos”³ o educandos en este caso adultos, mediante la aplicación de un material de instrucción.

¹ Roquet García, Guillermo. *Glosario De Educación A Distancia*. roquet@pompeya.cued.unam.mx.
<http://www.cuaed.unam.mx/wwwed/glosaed.htm>
<http://lia.unet.edu.ve/avaunet/Glosario.htm>. Lunes, agosto 18 de 2008, 11:15:23 AM

² Romans, Mercè y Viladot, Guillem. *La educación de las personas adultas. Cómo optimizar la práctica diaria*. pp. 131.

³ Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 5.

Aunque el estudiante es el principal agente en el proceso de aprendizaje, el asesor ejecuta diversas funciones, por lo que debe contar con una amplitud de conocimientos referidos a los contenidos que el educando debe aprender para poder perfeccionar sus conocimientos..

Cabe mencionar que este educador de adultos no es un maestro tradicional que posee todos los conocimientos, todo lo contrario este asesor para facilitar su labor no ha de educar al grupo, sino que deberá formar parte del grupo y de esto hace mención el pedagogo brasileño Paulo Freire quien señala que “nadie educa a nadie, todos aprendemos de todos.”⁴ No obstante para que el asesor brinde una asesoría de calidad y su labor no esté mediada por la improvisación, requiere programar su quehacer educativo y elaborar recursos didácticos que refuercen el proceso de enseñanza-aprendizaje en el que tanto el asesor como el educando adulto estarán interactuando.

3.2. CARACTERÍSTICAS DEL ASESOR DE ADULTOS

“El educador de adultos no debería ser un maestro en el sentido tradicional del término, sino más bien un facilitador que fomentará y proporcionará un ambiente de aprendizaje crítico y democrático.”⁵

Cualquier persona que quiera trabajar con adultos debe apreciar que necesita cumplir con ciertos requisitos, puesto que no es suficiente querer y tener la disposición de ocuparse en la educación de adultos. De lo anterior Frank Hermanus hace la siguiente referencia “estar dispuesto a actuar como educador de adultos no es lo mismo

⁴ Freire, Paulo. *Op. cit.* p. 18.

⁵ Hermanus, Frank. *Op. cit.* p. 30.

que estar capacitado para cumplir con tales funciones,”⁶ porque una cosa es querer, pero otra muy distinta es poder.

Estas son algunas de las características positivas que presenta el asesor de adultos:

- ◇ La mayor parte de los asesores de adultos figuran como personas comprometidas que expresan un deseo de cambiar y optimizar las condiciones socioeconómicas de la gente con quien trabajan.
- ◇ Tienden a tener una educación superior al promedio, ellos una vez involucrados en la educación de adultos, tienden a considerar su actividad como una vocación.
- ◇ Conciben la educación para adultos como algo fundamental y necesario para el desenvolvimiento individual y social del educando y, por lo general, están muy comprometidos a esta causa.
- ◇ La mayoría parecen estar intensamente motivados para trabajar con adultos.
- ◇ Tienden a ser autocríticos y estar abiertos a consejos prácticos relativos a la ejecución de sus tareas.⁷
- ◇ Asimila e integra los cambios que debe hacer sin sentirse obligado por presiones externas que le obliguen a ello.
- ◇ Con deseos de aprender.
- ◇ Sensible al entorno social.
- ◇ Persuasivo y dinámico.
- ◇ Que acepta y respeta a la persona como tal y las manifestaciones de su cultura, creencias y costumbres.
- ◇ Que acepta las limitaciones de su trabajo.

⁶ *Idem.*

⁷ *Ibid.*, p. 31.

- ◇ Cree en la educación como un elemento indispensable en el crecimiento y desarrollo integral de la persona.
- ◇ Responsable y solidaria.
- ◇ Optimizadora de las habilidades que integran la llamada inteligencia emocional.
- ◇ Conoce los comportamientos y las dinámicas grupales.⁸

La falta de una formación adecuada puede traer consigo características negativas como las siguientes:

- ◇ El asesor de adultos posee un conocimiento limitado de los elementos socioculturales que conforman el entorno y la personalidad del educando.
- ◇ A veces se hace culpable de minimizar el valor de las experiencias vividas del educando.
- ◇ Subestima la capacidad del educando, no comprende las motivaciones del mismo y por ello malinterpreta sus aspiraciones, sus preguntas y sus preocupaciones.
- ◇ El mismo asesor falla en el reconocimiento de sus propias limitaciones.
- ◇ Muchas veces por no coincidir con las ideas de los educandos, busca la manera de que tanto él como los alumnos concuerden con una cierta ideología, aunque ésta sea irrealista.
- ◇ Generalmente carece de técnicas didácticas y comunicativas eficaces, también ignora los recursos que dispone, así como la forma de utilizarlos, por lo tanto su enfoque metodológico es muy limitado.

⁸ *Cfr.* Romans, Mercè y Viladot, Guillem. *Op. cit.* p. 140.

- ◊ Normalmente no entiende la manera en la que aprenden los adultos y no cuenta con conocimientos de Andragogía. De esta forma no es apto para traspasar de la teoría a la práctica eficaz.
- ◊ Por todo lo anterior tiene algunas dificultades de relacionarse con los educandos como adultos, así es que recurrirá a la relación tradicional de maestro-educando, porque así se sentirá más seguro.⁹

PERFIL DEL ASESOR DE ADULTOS

Un asesor “es una persona que se ocupa de conocer y lograr los objetivos, busca para esto los medios convenientes, conoce a fondo el tema y contenidos a tratar, posee pensamiento claro, criterio objetivo y tiene un buen manejo de grupo,”¹⁰ por consiguiente el asesor tiene un enorme compromiso, pues su desempeño, en el aula o dentro de los círculos de estudio, influirá en el alcance de los objetivos que tienen cada uno de los estudiantes adultos.

Al ser el asesor quien conduce el proceso de aprendizaje debe poseer:

- Interés por asesorar.
- Dominio en los temas de cada materia.
- Capacidad de análisis y de síntesis.
- Expresión verbal clara, precisa y sencilla.
- Conducta cordial y comprensiva.
- Capacidad y hábitos de escuchar.
- Capacidad para compartir conocimientos y experiencias.

⁹ Cfr. Hermanus, Frank. *Op. cit.* p. 32.

¹⁰ Instituto de Capacitación y Desarrollo. Área de Informática. *Formación de Instructores*. pp. 59.

- Habilidad para integrar a los grupos y conducirlos al logro de los objetivos propuestos.
- Capacidad para establecer buenas relaciones interpersonales.
- Facilidad de palabra.
- Habilidad para manejar situaciones conflictivas.
- Creatividad.
- Entusiasmo.¹¹

Según Jesús M. Isáis Reyes el asesor de adultos debe contar con tres virtudes: visión, pasión y decisión. Para realizar una adecuada asesoría, se requiere de una visión clara y amplia del deber, para tener la seguridad de contar con los elementos adecuados con los que se pueda resolver alguna situación problemática que se presente.

El asesor ha de ser un observador atento de los sitios en que labora y para cumplir su misión realizará con pertinencia modificaciones a todo aquello que requiera de alguna. Será un medio positivo para la formación integral de la personalidad del adulto. Asimismo el asesor deberá entender al adulto dentro de su realidad, como un producto de sus esfuerzos y de sus frustraciones, de lo que ha logrado y de lo que quiso ser y no pudo alcanzarlo. Sólo si el asesor tiene una visión clara de la situación en la que se encuentra el estudiante adulto podrá asesorarlo, de lo contrario tanto para el asesor como para el estudiante adulto la asesoría será una pérdida de tiempo.

El asesor ha de procurar conocer el pensamiento de su alumno y saber que objetivos se propone alcanzar con sus estudios, para fortalecer este ideal y enriquecerlo con otras aspiraciones que den integralidad a la educación. Un ejemplo de ello es un caso especial que

¹¹ Cfr. Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 5.

llegue a presenciar en uno de los círculos de estudio, en el que un educando adulto de aproximadamente 42 años de edad, que trabajaba como conductor del autobús interno de CU, deseaba terminar su educación primaria con el propósito de ser un ejemplo a seguir para su hijo, así como alcanzar un mejor puesto dentro de la Universidad. Él comentaba que al terminar sus estudios de primaria estaría en toda la disposición de efectuar los estudios de secundaria, porque a parte de estar orgullosos de sí mismo, sería un ejemplo para su hijo, quien cursaba primero de secundaria, a quien podría servirle de apoyo en temas que se le dificultarán y que el como padre se sentiría muy orgulloso, de él mismo, por poder auxiliar a su hijo, sin olvidar que el terminar con sus estudios implicaría poder superarse en lo personal, social, económico y profesional. Este ejemplo es uno de los tantos ideales que los estudiantes adultos tienen y que el asesor debe conocer, por ser el gran impulso para alcanzar la meta que cada alumno se propone al concluir sus estudios.

El asesor debe actuar con pasión, porque ésta es el motor con la que se debe orientar cualquier actividad y con la que se podrá lograr el progreso. Si la labor del asesor está presidida por la pasión, hará de ésta una tarea grata a la que sin duda alguna mejorara la obra educativa.

El actuar del asesor debe estar regido con firmeza, para ello necesita la virtud de la decisión, la cual permite que el asesor no sólo se quede en el mundo de las ideas de mejorar su acción educativa, sino que esas ideas debe ponerlas en práctica y sólo con la decisión que el tenga podrá conseguir aterrizar esas ideas al plano de la realidad y así realizar una labor educativa apegada a lo real, ya que la educación es acción y no sólo teoría.¹²

¹² Cfr. Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 67-70.

Con las tres virtudes, el asesor se apoderará de una mayor seguridad, que ha de reflejar en la labor que desempeñará, de esta manera su visión le servirá de guía y le dará dirección a sus planes, la pasión que le ha de poner a su trabajo será el aliento e impulso de sus actividades y por último la decisión que ha de tomar, en cada momento del cumplimiento de sus obligaciones, será firme y enérgica.

PAPEL SOCIAL DEL ASESOR DE ADULTOS

En la actualidad dentro de la educación de adultos ha surgido la necesidad de recurrir a personas competentes y calificadas que apoyen, en todos los sentidos, en esta amplia área de la educación para adultos, ya sea para innovar en cuestiones de métodos, técnicas y estrategias que den buenos resultados en la educación que se les ha de brindar a los estudiantes adultos. Por ello y por muchas cosas más no se puede dejar de reconocer el papel de servicio que ha desempeñado el educador de adultos.

El asesor de adultos es quien ofrece un servicio que es esencial para el adulto y en sí para la sociedad, ya que esta figura que representa el educador o asesor de adultos tiene un gran valor al ser él quien prepara a “recursos humanos,”¹³ como parte integral del proceso de desarrollo socioeconómico.

Para que el asesor lleve a cabo un buen papel social debe de establecer relaciones interpersonales adecuadas, manejar situaciones conflictivas imprevistas, tener la capacidad para percibir las necesidades del grupo y responder a ellas, poseer la facilidad para motivar la participación, promover una comunicación efectiva y de alguna manera representar una figura de liderazgo.

¹³ Hermanus, Frank. *Op. cit.* p. 29.

3.3. FUNCIONES DEL ASESOR DE ADULTOS

La tarea del asesor consiste en ayudar a los estudiantes a que se introduzcan en una comunidad de conocimiento y de capacidades y en proporcionarles algo que otros ya poseen.¹⁴

En seguida enunciaré las principales funciones que debe desempeñar el asesor:

1. Debe iniciar con la planeación de las actividades que se han de realizar en cada una de las sesiones, prestando atención a toda una serie de factores como los recursos, el tiempo y el espacio.
2. Al trabajar frente al grupo debe tener en cuenta ciertas consideraciones de los aspectos de preparación, comunicación y la utilización de refuerzos que le facilitarán la tarea de hablar en público, para ello debe conocer: estrategias que faciliten el aprendizaje, el manejo de la energía del grupo, técnicas más usuales para fomentar la participación y la discusión del grupo.
3. El asesor debe realizar un papel de catalizador,¹⁵ el cual hará posible que se desencadene el proceso de aprendizaje, ya que él es quien conduce dicho proceso.
4. Ayudar al estudiante adulto a descubrir sus posibilidades, fomentando que compartan experiencias entre los alumnos y así que participen en la búsqueda de distintas soluciones a los problemas que con ayuda de la comunicación podrán conseguir.
5. El asesor debe motivar a cada uno de los estudiantes a que sean los principales participantes y actores de su formación, debe dirigirlos hacia el objetivo que no es otro que el aprender y para constatarlo debe evaluar los resultados.

¹⁴ Cfr. Romans, Mercè y Viladot, Guillem. *Op. cit.* p. 142.

¹⁵ Cfr. Pozo Delgado, Pilar. *Formación de Formadores.* p. 19.

6. Brindar un asesoramiento académico-pedagógico que requieran los alumnos, esto significa que ha de:

Asesorar y aconsejar al estudiante de cómo estudiar, siempre y cuando éste lo solicite o cuando se detecten problemas en el aprendizaje.

Responder a las preguntas académicas.

Ayudarlos a la comprensión de las Unidades Didácticas.

Fomentar el trabajo individual y/o de grupo en los alumnos para la solución de problemas de estudio que se presenten en los círculos de estudio o en cualquier otra modalidad.

Corregir las pruebas de ensayo de sus asesorados, para hacerles saber sus aciertos y sus errores.

Dirigir, coordinar y supervisar las actividades prácticas y experimentos que han de realizar los estudiantes adultos.

Para que el asesor realice eficazmente dicha función debe cumplir ciertos requisitos:

- Recibir un curso de capacitación sobre la metodología de la enseñanza para adultos.
- Estar familiarizado con los materiales y contenidos que debe asesorar y que se le han de proporcionar a los estudiantes.
- Como ya se había mencionado anteriormente el asesor debe preparar, para el conjunto de temas sobre los que trate la sesión de asesoría, diversas estrategias y materiales de apoyo que permitan resolver en forma activa las posibles dudas que se presentan.

7. Colaborar en el proceso de evaluación de los estudiantes.

Deberá evaluar la acción formativa de cada uno de los

estudiantes adultos, así como el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje ya establecidos. Esto implica:

Revisar, comentar y dar nota a las tareas que entregan los alumnos.

De ser necesario el asesor deberá elaborar pruebas de evaluación.

Ayudar a los alumnos a interpretar los resultados de las evaluaciones y su sentido.

Como retroalimentación, el asesor llevará un registro de las entrevistas con los estudiantes, indicando los temas consultados y las respuestas dadas, así como el progreso individual de cada uno.

3.4. CAPACITACIÓN DIDÁCTICA PARA ASESORES DE ADULTOS

La gran mayoría de las personas que laboran en el campo de la educación de adultos son voluntarios y practicantes de tiempo parcial, los cuales no han asistido a programas formales de educación para adultos. Por consiguiente es necesario que a los próximos asesores se les proporcione una capacitación antes de ejecutar sus funciones frente al educando adulto, ya que una de las cuestiones más importantes que encierra la capacitación de los asesores de adultos es que éstos “deben aprender cómo adaptar y aplicar los principios básicos de educación para adultos a las situaciones especiales que se encuentran en sus distintos papeles,”¹⁶ por ello dentro de la capacitación se proporcionan los fundamentos que la Andragogía brinda para el conocimiento del adulto, así como las formas de enseñanza y de aprendizaje que son características del adulto. Con esto el asesor asimilará la forma de elegir los métodos adecuados,

¹⁶ Verner, Coolie. Booth, Alan. *Educación de adultos*. p. 53.

aprenderá a planificar y a administrar la actividad específica destinada a una asesoría de calidad.

La capacitación de los asesores se basará en el ordenamiento secuencial del contenido, la selección de técnicas específicas, el manejo de situaciones de aprendizaje y la determinación del logro alcanzado, que no es otra cosa que el evaluar el proceso formativo del adulto.

La intención que tiene esta capacitación dirigida a los asesores es que por medio de un curso el asesor adquiera saberes, conocimientos, destrezas y habilidades para el desempeño del trabajo. Sin embargo la formación dirigida a estos asesores no se debe reducir a la enseñanza de destrezas manuales o a la ampliación de conocimientos, sino que se debe integrar en un programa de desarrollo global en el cual las actitudes sean tan importantes como las aptitudes.

Coolie Verner reconoce que los que se encargan de los educadores de adultos, en las distintas universidades de Estados Unidos, tienen el mismo núcleo de recursos básicos,¹⁷ estos elementos básicos son los siguientes:

1. Un curso general introductorio sobre el campo y la disciplina de la educación para adultos, comprende la historia del desarrollo de la especialidad junto con la justificación de la educación del adulto.
2. Un curso sobre fundamentos que analiza las bases históricos, sociales, filosóficas y psicológicos de la educación para adultos, este curso intenta crear una conciencia de la importancia y la función de la educación para adultos en la sociedad moderna, así

¹⁷ *Ibid.*, p. 57.

como las posibilidades del aprendizaje continuado y de los factores e influencias que sobre el inciden.

3. Un curso de planificación de programas que examina el proceso de aprendizaje y los elementos que afectan el planteamiento de situaciones de aprendizaje para adultos.
4. Un curso de procedimientos en el cual se estudian métodos, técnicas y recursos relacionados con la tarea del aprendizaje y el carácter de los adultos participantes.
5. Un curso de estudios comunitarios que se interesa por la sociología de la comunidad y las vías por medio de las cuales la educación para adultos se adapta a las instituciones comunitarias.
6. Trabajos prácticos relacionados con el quehacer del educador del adulto para observar, utilizar y evaluar la aplicabilidad de las teorías.¹⁸

Toda capacitación correspondiente a la educación del adulto debe interpretarse y aplicarse a la solución de problemas particulares que encaran los educadores de adultos, esta educación satisfará ciertas necesidades como la identificación del contenido pertinente, la selección y el uso de técnicas adecuadas tanto para el contenido como para el educando, las normas más adecuadas de organización para la educación, la evaluación de lo logrado y la estructuración de una situación de aprendizaje que satisfaga las necesidades y capacidad que cada uno de los educandos adultos tiene.

3.2.1. **COMPETENCIAS DEL ASESOR DE ADULTOS**

Con la capacitación didáctica, de la que se hace mención en el apartado anterior, el asesor obtendrá una serie de competencias

¹⁸ *Ibid.*, p. 58.

didácticas que Pilar del Pozo Delgado indica como aquellas que conviene que el asesor adquiriera, ya que éstas facilitarán su labor en los encuentros de aprendizaje. Tales competencias son las de motivar, comunicar, dirigir y evaluar.¹⁹

◇ MOTIVAR.

Muchas veces el adulto sentirá cierta incertidumbre del por qué estudia y para qué le dedica cierto tiempo, por lo que resulta necesario hacerle saber que el tiempo dedicado al aprendizaje resulta rentable y es ahí donde el asesor juega un papel relevante, puesto que él le hará sentir al alumno lo importante que es el que adquiriera estos conocimientos. Así el asesor en todo momento debe destacar la utilidad de la formación para mejorar la ejecución de su trabajo , de su forma de vida y de muchas cosas más. El asesor para conseguir motivar a cada uno de sus alumnos, necesita conocer el objetivo individual de ellos, además de sus ideales, para así manifestarles cómo la formación les ayudará a cumplir las respectivas metas que cada uno de ellos tengan planteadas.

◇ COMUNICAR.

El asesor debe expresarse de forma clara y precisa, también ha de contar con cierta facilidad de palabra para que pueda cautivar a los estudiantes, pero para lograr esto el asesor esta obligado a esforzarse en dedicar un tiempo a exponer de la manera más clara y precisa posible aquellos conocimientos que para los adultos son desconocidos y para facilitar el cambio de actitudes y de asegurarse una retroinformación de lo que se ha de explicar, es imprescindible que el asesor adopte una postura interactiva que fomente la comunicación entre los educandos.

◇ DIRIGIR.

¹⁹ *Ibid.*, pp. 19-20.

El único responsable de todo lo que ocurre dentro de los círculos de estudios es el asesor, asimismo al asesor se le exige una buena preparación tanto de los contenidos como de las técnicas y medios que se van a utilizar.

El asesor debe establecer las reglas que van a regir en el transcurso de las sesiones de formación, esto se debe hacer al principio del curso, por lo que se ha realizar un contrato en la primera sesión, la cual se conoce como encuadre. Este contrato no excluye la participación de los estudiantes, todo lo contrario será necesario mantener una actitud abierta al dialogo en el que participen tanto los estudiantes como el asesor.

El asesor sentirá empatía por sus alumnos, no significa que sea condescendiente, pero si que sea consciente de las dificultades que cada uno de ellos tienen, para ponerse en sus zapatos y así trabajar de acuerdo a sus necesidades.

◊ EVALUAR.

El asesor realizará una evaluación de antecedentes, de formación y de resultados, lo que quiere decir que tanto durante las sesiones como una vez finalizado el curso, el asesor debe recoger toda la información posible que permita analizar los éxitos o fracasos del proceso de enseñanza-aprendizaje, esto con el fin de que siempre haya una mejora continua.

El éxito de esta formación de competencias que se le brinda al asesor dependerá del trabajo realizado una etapa anterior al trabajo efectuado dentro del grupo, la etapa a la que me refiero es la de planeación, ya que no es posible que el asesor recurra a la improvisación en todo momento, sin embargo ha de recurrir a ella cuando realmente la situación educativa lo amerite, para evitar esto el asesor debe fijar objetivos tanto individuales como grupales, elegir

métodos y recursos que sean los más adecuados tanto para el tema como para el grupo al que va dirigido, articular la mejor secuencia pedagógica y elaborar materiales que respalden su labor.

La misión del educador es más complicada pero su labor es más fecunda, cuando logra con sencillez y trato amistoso, hacer que se le escuche con afecto.²⁰ Su labor se debe alejar de la rutina y de la improvisación y para lograrlo la asesoría se debe realizar con apego y fervor.

²⁰ *Cfr.* Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 35.

CAPÍTULO 4

ACTIVIDAD FORMATIVA DEL ESTUDIANTE ADULTO

El conocer las características y la mejor forma en la que aprende el adulto, permitirá al asesor de adultos, facilitar su quehacer educativo y ayudar al estudiante adulto a que no abandone sus estudios.

El asesor debe comprender que el adulto es un individuo que cuenta con conocimientos más o menos numerosos, los cuales ha adquirido y asimilado a lo largo de su vida, formándose en sí mismo un conjunto de habilidades y experiencias que se manifiestan en su forma de actuar y de conducirse en cualquier situación de su vida personal, social y profesional.

Para lograr que el asesor de adultos responda adecuadamente al papel que le toca desempeñar dentro del sistema de enseñanza abierta para adultos, deberá identificar los factores sociales, culturales políticos y económicos que determinan el comportamiento, las necesidades, los intereses y preocupaciones de cada uno de los estudiantes adultos. El que el asesor conozca al educando adulto le permite dar alternativas de métodos de enseñanza.

4.1. CONCEPTO DE ADULTO COMO EDUCANDO

El adulto es el hombre considerado como un ser en desarrollo histórico, y el cual, heredero de su infancia, salido de la adolescencia y en camino hacia la vejez, continúa el proceso de la individualización de su ser y de su personalidad.¹

¹ Cfr. Ludojóska, Roque Luis. *Op. cit.* p. 20.

El adulto acepta responsabilidades de sus actos, toma decisiones frente a los hechos de la vida, en él predomina la razón sobre los sentimientos, es objetivo y en su personalidad existe un equilibrio entre su cuerpo, espíritu, sentimientos, sexualidad, razón y moralidad.

“...el adulto es un tipo capaz de formarse a sí mismo, y por consiguiente no es algo estático en el tiempo y en el espacio, sino alguien que se halla en continuo cambio y evolución,”² lo cual es necesario para que se adapte a las nuevas etapas que van sucediendo en su existencia.

El adulto es un individuo con muchas experiencias de la vida que tiene claras y específicas razones para aprender.

Un adulto es considerado educando cuando es incapaz de autodesarrollar sus posibilidades en el área en la que se ocupa diariamente o en alguna situación de su vida, por eso es que depende de algún educador, maestro, tutor o asesor que lo guíe en su proceso de formación.

El educando adulto es un sujeto activo de su educación que no tiene ninguna semejanza con los niños y los jóvenes en formación. Al adulto no se le puede transmitir los conocimientos simplemente porque sí, se le ha de proporcionar estos conocimientos siempre y cuando estén correctamente seleccionados y cubran únicamente la función de utilidad en la que pueda resolver determinadas situaciones de su vida, a fin de que éste pueda progresar.

4.2. CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIANTE ADULTO

La educación del adulto abarca a muchas y distintas personas con capacidades, intereses y características socioeconómicas

² *Ibid.*, p. 23.

variables,³ que caracterizan la personalidad y la vida social del individuo, que sin duda alguna ejercen gran influencia sobre la participación en la educación del adulto.

Algunas de las características del educando adulto están relacionadas con la edad y con factores hereditarios, la mayoría de estas características son el resultado de las condiciones ambientales en las que se desenvuelve cotidianamente el adulto.

Coolie Verner detalla las características personales y sociales del estudiante adulto, las cuales se presentan a continuación:

- Cambios Fisiológicos. El adulto sufre una infinidad de cambios conforme avanza en edad, como la pérdida de fuerzas, la disminución de reflejos, la declinación de la capacidad sexual, los cambios en la piel, el tono muscular, el color del cabello, la disminución de la agudeza visual; lo que trae consigo el uso necesario de anteojos para leer, ante tal situación a los adultos les pesa el admitir la necesidad que tienen de usar anteojos, trastornando aún más su sensación de confianza en una situación de aprendizaje. Estos cambios de agudeza visual implican ciertos tratamientos, que el asesor debe llevar a cabo, como prever una mayor iluminación en el aula, buscar que los textos que deban leer los adultos tengan la letra más grande y que estas lecturas sean breves.

La declinación de la agudeza auditiva es uno de los cambios por el que pasa el adulto y que afecta la comprensión de éste, porque aunque pueda percibir sonidos puede no llegar a comprender su significado por la baja capacidad auditiva, la cual, evidentemente, es un obstáculo en su aprendizaje. Para enfrentar esto el asesor deberá modular su voz y ubicarse siempre frente al alumno para que éste pueda ver lo que dice siguiendo el movimiento de sus labios.

³ Cfr. Verner, Coolie. Booth, Alan. *Op. cit.* p. 31.

Otro de los cambios físicos que enfrenta todo adulto es la pérdida de energía general que aumenta con la edad y que provoca la falta de capacidad y de voluntad en sus estudios. Por eso la poca energía que tienen la dedican a sus ocupaciones laborales.

– La capacidad para aprender. Se dice que después de los 25 años de edad comienza a decaer la capacidad para aprender y la cantidad de tiempo requerido para aprender aumenta con la edad, puesto que los cambios fisiológicos imponen ciertas limitaciones a la enseñanza del adulto como la pérdida de memoria, la cual constituye una dificultad seria para el aprendizaje. Sin embargo esto no significa que no se puede aprender a cualquier edad, sólo se podrá aprender si se le dedica el tiempo suficiente a dicha tarea y si el asesor busca la manera de estimular e incentivar adecuadamente a sus alumnos.

Ahora bien si se cuenta con la experiencia de estar en constante aprendizaje porque el trabajo del adulto requiere efectuar tareas que conlleven una habilidad mental, más efectiva será la tarea de adquirir nuevos conocimientos y durante más tiempo podrán conservar esa habilidad, puesto que si hay un aprendizaje continuo se puede retardar la declinación de las aptitudes mentales. Por eso “el aprendizaje es la mejor cura para la incapacidad de aprender de un adulto.”⁴

– Niveles de aspiración. Cada adulto tiene distintos niveles de aspiración, que no son otra cosa que las metas individuales que quieren alcanzar cada uno de los estudiantes-adultos. Son los objetivos que persigue un individuo, los cuales se traducen en la motivación por la que realizan esta actividad educativa y que han de determinar la intensidad de su aprendizaje.

– Percepción. Todos los adultos tendrán una forma diferente de percibir el valor que tiene la educación, este valor se concibe a

⁴ *Ibid.*, p. 35.

partir de la necesidad específica que el alumno tenga como el obtener éxito, felicidad, arreglar algún problema, entre otras necesidades.

- La tarea. Si el alumno comprende el propósito de la tarea aumentará su rendimiento en el estudio, ya que no pretende perder más tiempo del que ya perdió, por consiguiente es necesario concretar el objeto de estudio para darle dirección al acto educativo y así establecer las metas de la actividad educativa. Aquí surge la necesidad de relacionar el nuevo aprendizaje con experiencias pasadas, la integración de nuevos conocimientos con experiencias adquiridas es un elemento muy importante que servirá para relacionar las tareas de aprendizaje con objetivos individuales.

- Las actitudes e intereses. Estos son elementos que ejercen gran influencia en el adulto dentro de la adquisición de aprendizajes. Las actitudes determinan el actuar del adulto frente a su formación, interviniendo tanto en su motivación y en las metas, por lo tanto si las actitudes que manifiesta un adulto son negativas hacia el contenido o el proceso de aprendizaje, se deberá trabajar en ello para que no hayan barreras que impidan la adquisición del aprendizaje.

Los intereses que cada uno de los adultos tengan han de dar dirección a la tarea de aprender, puesto que estos intereses reflejan los objetivos vitales que persigue el individuo y de esta manera la acción educativa tendrá que ver con el desarrollo del interés. Cabe mencionar que tanto los intereses como las actitudes pueden ser modificados, siempre y cuando sea en beneficio del adulto.

- Socioeconómicas.⁵ Esta característica indica las posibilidades y los niveles que tiene el adulto. Entre más elevadas sean las posibilidades mayor será la participación del adulto en su formación. En esta característica interviene la ocupación del adulto, el ingreso, el

⁵ Cfr. Verner, Coolie. Booth, Alan. *Op. cit.* p. 31-41.

nivel educativo, la edad; no como obstáculo, pero si es que éste rebasa los 50 años será escasa la participación que tenga el adulto en su formación. El sexo es otro factor que influye en la educación, porque las mujeres de niveles socioeconómicos más bajos son las menos activas, si se está en una posición más elevada aumenta la participación femenina. El matrimonio influye en la formación, ya que aquella persona soltera o viuda será más participe en su educación que una persona casada que tiene el doble de obligaciones y por último el lugar de residencia, si el adulto vive lejos del lugar donde se ofrecen las asesorías, esto provocará la fatiga en el traslado de trabajo a los círculos de estudio y de estos al hogar.

4.3. EL APRENDIZAJE EN EL PROCESO FORMATIVO DEL ADULTO

La educación del adulto no se limita por ningún concepto metodológico, ni se aferra a un solo proceso formativo para alcanzar eficientemente un objetivo de aprendizaje, sino que existen numerosas formas y procesos para alcanzar diversos y diferentes objetivos educativos.

El principal objetivo educativo es el aprendizaje, el cual es “un proceso dinámico y permanente mediante el cual el individuo adquiere y modifica habilidades, conocimientos y actitudes.”⁶ En este proceso el adulto debe comprobar estas ideas adquiridas mediante ciertas experiencias.

El aprendizaje del adulto se basa en la comprensión y en la aplicación de todos los conocimientos que vaya adquiriendo en este proceso de orientación-aprendizaje.

⁶ Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 8.

En los años de la edad adulta es necesario resolver tantos problemas nuevos y aclarar tantas impresiones distintas como en los períodos anteriores de la vida.⁷ De ahí que sea tan importante que el adulto este en continuo aprendizaje, ya que éste es uno de los atributos principales del ser humano.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje u orientación-aprendizaje es importante que los adultos participen activamente, con la finalidad de que sientan la experiencia de aprender como parte de su vida cotidiana, por lo que es necesario considerar las características del adulto⁸ ante el aprendizaje.

Los adultos aprenden:

- ✓ A lo largo de toda su vida.
- ✓ Cuando ponen en práctica lo aprendido.
- ✓ Cuando involucran toda su persona, inteligencia, vida emocional, valores e intereses.
- ✓ Si se toman en cuenta sus experiencias y capacidad.
- ✓ Si no se les trata como niños.⁹

Por lo que el asesor debe:

1. Considerar el marco de referencia cultural del adulto.
2. Adecuar las actividades al nivel de los estudiantes-trabajadores.
3. Identificar el ritmo de aprendizaje.

⁷ Cfr. Kidd, J.R. *El proceso del Aprendizaje. Cómo aprende el adulto.* p. 4.

⁸ Véase Capítulo 4, apartado 4.1. *Características Del Estudiante Adulto*; del presente trabajo. pp. 61-65.

⁹ Cfr. Curso: *Formación de Instructores.* Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 9.

4. Orientar las expectativas de aprendizaje a los objetivos previstos.
5. Procurar que el aprendizaje sea efectivo y funcional.

Para lograr todo lo anterior, el asesor debe establecer una buena comunicación en el proceso formativo. Cabe mencionar que la “Comunicación es el proceso que se desarrolla entre dos o más personas que se transmiten y reciben información con el propósito de establecer un entendimiento o acuerdo común.”¹⁰

Así mismo el asesor deberá conocer los tres distintos elementos, para que el adulto y en si cualquier alumno aprenda, que se incluyen en el proceso enseñanza-aprendizaje.

- El primer elemento es el método: la organización de los posibles participantes para fines educativos.
- El segundo elemento se refiere a las técnicas: la variedad de las formas en que se lleva a cabo la tarea docente para facilitar el aprendizaje.
- El tercero y último elemento se refiere a los recursos didácticos: todas aquellas cosas o condiciones especiales que se utilizan para elevar las técnicas y asegurar la eficacia de la enseñanza.¹¹

Todos estos elementos apoyan y facilitan el trabajo del asesor, con el objetivo de que el alumno adquiriera aprendizajes y refuerce lo aprendido. Por cierto dichos elementos se abordarán con mayor exactitud en el capítulo 6 de la presente obra.

Es substancial señalar que el adulto cuenta con ciertos conocimientos que talvez no sean correctos, ante esto el asesor debe estar conciente de las nociones que deben ser ampliadas o aclaradas, para poder saber a partir de donde emprenderá su labor de guía hacia

¹⁰ *Idem.*

¹¹ *Cfr.* Verner, Coolie. Booth, Alan. *Op. cit.* p. 89-90.

el aprendizaje. Así el asesor obrará con cautela y respeto, no hará mofa de ninguna idea por absurda que parezca, pese a ello el asesor tendrá que usar tácticas que provoquen dudas en el adulto, para que él mismo llegue a la conclusión que se desea. El asesor se podrá apoyar de recursos didácticos como: ejemplos, relatos, películas, lecturas, etc.

Otra de las maneras en las que se ha de apoyar el asesor, en el proceso orientación-aprendizaje, para garantizar el aprendizaje en el adulto es la de recurrir al método del “aprendizaje en grupo,”¹² este método es uno de los más convenientes en la educación del adulto.

El aprendizaje en grupo es “una actividad social emparejada con una actividad didáctica, en las que pueden intervenir toda una serie de patrones de comunicación.”¹³ En la aplicación de este método, el educador o asesor no es una autoridad, él debe adoptar una condición de igualdad frente a los estudiantes-trabajadores, buscando la forma de hacer a los adultos responsables de su propio aprendizaje, para que éstos aunque estén formando parte de un grupo en el que participan y colaboran en su formación, acepten y persigan el objetivo común que es el aprendizaje. Claro que no podrán dejar atrás sus propias preocupaciones y aspiraciones, por tal motivo los ideales privados que cada adulto tenga será el impulso para que logren individualmente ese objetivo de aprender, que sin duda alguna es común para estos adultos.

El adulto debe aprender lo esencial, con el fin de que no llegue a estresarse por la creencia de que tiene que aprender mucho. “Porque no se trata de aprender más sino de aprender mejor,”¹⁴ de esta manera si estos conocimientos son reducidos a lo que es fundamental podrá estudiar bien, logrará concentrarse y conseguirá retener todo lo que

¹² Hermanus, Frank. *Op. cit.* p. 42-49.

¹³ *Ibid.*, p. 43.

¹⁴ Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Educación y estilos de aprendizaje-enseñanza.* p. 42.

ha aprendido. Por lo tanto el adulto no memorizará cierta cantidad de nociones, ni tendrá que repetir con exactitud los conocimientos, lo único que debe hacer es comprender y relacionar todo lo asimilado con su realidad para garantizar un buen aprendizaje. “Hacer que se aprenda sin comprender, es una simulación que defrauda a los alumnos y exhibe la insolvencia pedagógica de los maestros.”¹⁵

No obstante el educando debe aprender no solo sus materias, sino también una nueva forma de aprendizaje, en donde la responsabilidad y la disciplina son parte fundamental para lograr sus objetivos.

“En el aprendizaje no hay respuestas unívocas, es necesario tomar en cuenta la libertad original del estudiante que, con su caracterización personal, la modula.”¹⁶

El adulto seguirá aprendiendo hasta que su vida se extinga, él es un individuo que aprende con eficacia, claro que existe la diferencia entre las personas, pocos son los adultos que no han logrado realizar la posibilidad de aprender. Lo cierto es que hay que recordar que las trabas que tiene el adulto para aprender no tienen que ver con la edad, sino con los obstáculos que él mismo se impone.

4.3.1. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FORMACIÓN DEL ADULTO

Los alumnos adultos por su doble condición de adultos y trabajadores “exigen un esfuerzo adaptador a la formación.”¹⁷ De esta manera el asesor debe tener presente cuales son los factores que han de influir en su formación.

◊ Tienen dificultades para aprender.

¹⁵ Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 79.

¹⁶ Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Op. cit.* p. 42.

¹⁷ Pozo Delgado, Pilar. *Op. cit.* p. 18.

Aunque no se debe generalizar, muchos de estos estudiantes dejaron de estudiar por tener problemas de aprendizaje y asimilación, esto puede suceder por que durante un largo lapso de tiempo el adulto dejo a un lado sus estudios y esto le afecta puesto que el cerebro uno de nuestros tantos músculos que se debe trabajar para que no se atrofie y no existan dificultades para aprender. Esto ocasiona cierto temor en el adulto porque si no llega a prender podrá sentirse intimidado ante sus compañeros. De ahí que la tarea del asesor, para romper estos temores, sea la de apoyarse en estrategias que venzan las posibles deficiencias en la comprensión del alumno, por ejemplo si éste tiene dificultades en la comprensión verbal, es indispensable que el asesor recurra a imágenes que faciliten el aprendizaje y así deberá ir introduciendo paulatinamente los conceptos más difíciles.

◊ Tienen gran experiencia acumulada.

“El hombre al llegar a la edad madura, ha recibido una educación, aunque no haya disfrutado de oportunidad escolar alguna.”¹⁸ El adulto siempre posee un saber y tiene cierto desenvolvimiento mental.

Se dice que tiene una gran experiencia acumulada porque a lo largo de su vida ha ido adquiriendo una serie de hábitos, habilidades y conocimientos, a pesar de que el periodo de escolaridad haya quedado vacío.

No es posible que se afirme que el estudiante adulto es una persona inculta, ya que él posee el indispensable conocimiento de las cosas y de los hombre, así como lo esencial para el trabajo y el conjunto de hábitos para hacer fácil la vida, por lo que es falso que quien no ha ido a la escuela carezca totalmente de educación. Sin embargo es necesario tener presente que no todo lo que ha ido

¹⁸ Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 43.

acumulando el adulto, en cuestión de conocimientos, es verdadero, puesto que habrán “ideas previas equivocadas que pueden filtrar toda la información que se intenta transmitir,”¹⁹ es ahí donde hay que prestar atención a las estrategias que los asesores deben utilizar para que éstos puedan corregir su experiencia de modo claro y correcto.

Debemos recordar que cada persona es única e irrepetible, por lo tanto las experiencias que cada adulto tiene son diferentes, esto de alguna u otra forma es un factor que el asesor puede tomar positivamente, ya que de él depende el que se pueda crear un clima de confianza, donde todos los estudiantes contribuyan aportando sus ideas y en tal caso corregirlas o enriquecerlas.

◊ Desean un aprendizaje útil.

El estudiante-trabajador estudia para terminar sus estudios básicos, por muchos motivos, entre estos motivos se encuentra el de conseguir una mayor seguridad en el empleo, lo que implica obtener un mejor sueldo, alcanzar un mejor puesto, entre otras cosas.

El aprendizaje que han de adquirir debe ser aplicable, para que ellos, conforme a una óptima ejecución de la educación en alternancia, puedan emplear todos esos aprendizajes en su campo laboral, de esta forma ellos considerarán productivo el tiempo dedicado al estudio.

El esfuerzo que ellos ponen para poder aprender sólo lo útil es demasiado y la dedicación tiende a lograr ese objetivo de concluir con sus estudios, para ello los estudiantes adultos no pierden tiempo y tratan de recuperar esos conocimientos que no pudieron adquirir en el pasado.

◊ La formación es una tarea más.

Es importante mencionar que esta tarea de formación requiere de un doble esfuerzo, a causa de que el trabajador juega un doble y

¹⁹ Pozo Delgado, Pilar. *Op. cit.* p. 18.

hasta un triple papel para cumplir con sus otras obligaciones, las cuales consisten en las de ser trabajador, estudiante, padre o madre de familia. El esfuerzo y la voluntad que manifiestan los adultos es de admirar, sin embargo el tiempo que le dedican al estudio es muy poco, ya que a muchos de los trabajadores les resulta complicado asistir a las asesorías que se brindan en los círculos de estudio o realizar las tareas que se deben cumplir para reforzar lo aprendido, esto debido las ocupaciones que llevan a cabo en su vida cotidiana. No hay que descartar que estos estudios que deben realizar fuera de la jornada laboral en muchas ocasiones denoten cansancio, falta de atención, nerviosismo, estrés, agotamiento, desinterés, aburrimiento, etc.

El trabajo que desempeña el asesor es de suma importancia, ya que él, por medio de estrategias, técnicas y ciertos métodos, puede promover el dinamismo que tanto se requiere en estos círculos de estudio.

4.3.2. RELACIÓN ASESOR-ALUMNO EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS.

Lamentablemente los educadores y los educandos han quedado influenciados por experiencias de aprendizaje tradicionales, las cuales se basan en una concepción bancaria en la que se acentúa la diferencia que hay entre el educador como aquel que educa y el educando como aquel que es educado. Esta concepción de educación bancaria proviene de Pierre Furter, y quien se encargo de difundir dicha concepción fue el pedagogo brasileño Paulo Freire.²⁰

La concepción bancaria hace referencia a esta educación tradicional en la que el educador es quien sabe, quien tiene todo el conocimiento y lo único que ha de hacer es transmitirlo al educando,

²⁰ Cfr. Ludojowski, Roque Luis. *Op. cit.* p. 46 (Véase Freire, Paulo. *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI, México, 1976 p. 246)

así el educador elige los contenidos de la educación y el educando es el encargado de recibir, como depósito, toda esta información. Por lo tanto el educador es el que habla y el educando el que escucha, de esta manera no existe ningún dialogo, lo cual produce que el educando sea un recinto en el que para llenar un hueco vacío se le ha de depositar.

Para que en la formación del adulto se establezca un dialogo y se pueda superar esta concepción bancaria, tanto asesor como alumno tendrán que cambiar y adoptar nuevas funciones. En lo que respecta al asesor, éste debe ser considerado como un “simple estimulador o motivador de la conducta autoeducativa del educando,”²¹ el asesor deberá cooperar con el adulto, abandonará el aspecto dominador y autoritario que presenta el maestro tradicional, tendrá que respetar la autonomía del educando adulto y establecerá un auténtico proceso de comunicación.

El educando en lugar de ser una parte pasiva de su formación será un socio prioritario y activo, dejará de ser un receptor de información y habrá de convertir en la fuente de la información,²² será parte importante del proceso de aprendizaje, escogerá sus propios objetivos educativos, entre otras cosas. De esta forma se podrá establecer una relación paralela y simultánea que produzca un proceso esencialmente liberador de todas las potencialidades de la personalidad del educando adulto.

En la educación de adultos se debe realizar una labor cooperativa, en esta labor el papel de mayor importancia es el que desempeña el educando, sin restar mérito a la acción motivadora y encauzadora del educador.

²¹ *Ibid.*, p. 48.

²² *Cfr.* Hermanus, Frank. *Op. cit.* p. 11.

4.3.3. MOTIVACIÓN EDUCATIVA

Una de las fuerzas más importantes en el aprendizaje es el interés y la motivación, esta última “es la conducta que se dirige a un objetivo y que surge de las necesidades de un individuo en un momento específico y en una situación especial.”²³ Estas motivaciones surgen de la experiencia y de la vida diaria que el adulto tenga, las cuales son muchas y muy variadas. Las motivaciones más cotidianas son las aspiraciones personales de alcanzar un mejor nivel de vida.

El asesor juega un papel muy importante en la motivación del adulto, ya que él es quien debe crear la voluntad de aprender, por medio de actividades entusiastas que provoquen el aprendizaje, debe conocer al alumno y motivarlo para que alcance las aspiraciones de vida que tiene el adulto. El asesor influirá en este camino que ha de recorrer el adulto en su aprendizaje, ya que éste le mostrará los senderos, le acercará los medios y le aclarará dudas, para que así el adulto pueda conectar lo que se sabe con lo que pretende saber.

Todo aprendizaje reclama como antecedente básico una motivación. Para aclarar esta idea es indispensable indicar que la motivación significa enfocar el interés hacia el propósito de adquirir un conocimiento o enriquecer una información, de esta manera es necesario precisar el objetivo del estudio, tener la voluntad de aprender, concentrar la atención y organizar los recuerdos que se tengan sobre el tema.²⁴

Para plantear los objetivos que se tienen al estudiar, se requiere de la motivación y la motivación en adultos conlleva un incentivo que para ellos es muy valioso, por lo que la voluntad que tiene el adulto ha de ser la inspiración y el empuje para realizar un esfuerzo que

²³ Verner, Coolie. Booth, Alan. *Op. cit.* p. 36.

²⁴ *Cfr.* Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 80.

impulse la conquista de una finalidad clara, atrayente y sugestiva, que se pueda concretar en que el adulto se entregue plenamente a la tarea de aprender para alcanzar sus metas personales.

Enumerare algunas de las motivaciones que tiene el educando adultos para formarse:

- El deseo de promoción profesional y social con la perspectiva de obtener un aumento en su salario o algún reconocimiento como símbolo de un status social.
- El espíritu de competición.
- La búsqueda del desarrollo personal y el éxito ante la sociedad.
- La preocupación por comprender mejor el mundo.
- La búsqueda de una actividad lúdica.
- La necesidad de formar parte de la sociedad del conocimiento.

Estas motivaciones de querer aprender, no significa que automáticamente el proceso de aprendizaje se facilite. Por lo que hay que considerar algunas características de éste adulto que influyen en su aprendizaje.

4.3.4. DIFICULTADES QUE ENFRENTA EL ADULTO EN SU APRENDIZAJE

Erróneamente se concibe que mientras más grande se es, es más lamentable el fracaso en el aprendizaje, hasta hemos escuchado decir -“si eso no lo aprendí de joven, mucho menos ahora que ya estoy mayor”-, sin embargo es muy cierto que así como el adulto tiene dificultades para aprender, también, en muchos de los casos, hay jóvenes y niños que tampoco logran obtener resultados en la tarea de aprender, por eso el que una persona no aprenda algo en su adultez, no quiere decir que en su infancia si lo haya podido aprender.

El adulto que ha interrumpido su escolaridad por mucho tiempo, sufre de una falta de adaptación y una eminente fatiga frente a las tareas de estudio, que ocasiona una limitación de su capacidad. En estos casos lo que ha de hacer el asesor es no complicarle la adquisición de conocimientos al adulto, por lo que en las sesiones que le corresponde dirigir el asesor debe graduar las tareas que vayan de lo más sencillo a lo más complicado. Cuando al principio hay lecciones muy largas o complicadas, el alumno se siente en una situación de inferioridad y el deseo de la deserción aparece en forma imperativa.²⁵

Cuando el temor o la preocupación rompen con el ánimo que tenía el adulto, la atención de éste se reduce y su capacidad de aprender se nulifica. Es común que el adulto se muestre dudoso frente a la posibilidad que tiene para aprender, esto se revela a partir de las preocupaciones u ocupaciones que el adulto tiene frecuentemente y que se traducen en problemas dentro su trabajo, en su economía, complicaciones de salud ya sean de él o de alguno de su familia y otros inconvenientes de muy diversos rangos pero de igual significación.

Lo anterior trae consigo que el adulto pierda la voluntad para aprender, se fugue la atención, pierda la continuidad de su formación y no pueda resolver problemas que antes le pudieron parecer sencillos.

Otra cuestión por la que los adultos fracasan en sus estudios es que muchos de ellos sienten vergüenza de quedar en ridículo ante su grupo y ante un asesor que es joven. Para evitar esto no se debe establecer un ambiente en el que los compañeros compitan y en donde el asesor establezca demostraciones en las que el adulto tenga que exhibirse contra su parecer.

²⁵ *Cfr.* Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 62.

No hay que olvidar que los factores afectivos o emocionales son determinantes para el éxito o el fracaso de las situaciones de aprendizaje, ya que la experiencia infantil de haber fracasado en la escuela, puede influir en que enfrente la escolaridad adulta con recelo.

Lo que busca el adulto es aprender bien, no busca simulaciones, ni apariencias, desea que lo que aprenda lo pueda aplicar y transferir a otros campos como base de otros conocimientos. Estos conocimientos, que ha de adquirir el adulto, deben ser sólidos, por eso el asesor no debe acelerar ni pretender que el adulto aprenda con rapidez, si es así el proceso de aprendizaje carecerá de calidad y por lo tanto no se conseguirá ningún aprendizaje, así es que más vale lento pero seguro.

Existen desventajas que pueden entorpecer el trabajo del asesor y que pueden provocar que el alumno no aprenda y abandone sus estudios, como serían:

- El asesor de adultos tiende a poseer un conocimiento limitado de los elementos socioculturales que conforman el entorno y la personalidad del educando.
- Tienden a subestimar la capacidad del educando.
- Si falla en apreciar la capacidad del adulto, falla en el reconocimiento de sus propias limitaciones y contribución potencial de enseñanza del adulto.
- Si no es constante en su trabajo y no asiste a las asesorías la labor educativa que realiza se torna mediocre.
- Generalmente carece de técnicas didácticas y comunicativos eficaces. También ignora los recursos que dispone, así como la forma de utilizarlos, por lo tanto su enfoque metodológico es muy limitado.

- Frecuentemente no entiende la manera en que aprenden los adultos y tiene una comprensión superficial de los conceptos de la educación de adultos.
- Tiene algunas dificultades de relacionarse con los educandos como adultos, así es que recurre muy seguido a la relación tradicional de maestro-educando, porque de esta manera se sentirá más seguro.²⁶

4.4. ¿POR QUÉ EL ADULTO ABANDONA SUS ESTUDIOS?

Uno de los aspectos más importantes que tanto la institución como el asesor deben conocer es el abandono de los estudios, el cual se presenta con mayor frecuencia en la educación de adultos. La institución y los asesores necesitan saber de este tema para que puedan tomar en cuenta las consideraciones necesarias en el momento en que emprendan la tarea de formular acciones específicas para lograr que el estudiante aprenda y para retener al adulto hasta que concluya con su formación.

El alumno que abandona sus estudios es conocido como desertor. El término desertor “es utilizado para describir el comportamiento de todos los alumnos que abandonan los estudios, sin reparar en las razones o circunstancias que determinan ese abandono.”²⁷ Esto no significa que el que los adultos sean desertores, se conviertan en fracasados, la mayoría de estos adultos al abandonar sus estudios, interpretan esta acción como una decisión positiva para alcanzar cierta meta, de esta manera el abandono se convierte en una mejor opción, ya que forma parte del proceso de

²⁶ Cfr. Hermanus, Frank. *Op. cit.* pp. 30-32.

²⁷ Tinto, Vincent. *El abandono de los estudios superiores. Una nueva perspectiva de las causas del abandono y su tratamiento.* p. 4.

descubrimiento que señala la maduración social e intelectual del individuo.²⁸

Son muchos los motivos por los que los adultos desertan de sus estudios o de las asesorías que se llevan a cabo en círculos de estudio. Entre estas causas se presenta los cambios físicos, una intolerancia hacia la ambigüedad que conduce a la imposición de una rígida estructura sobre el medio ambiente, el contenido de la situación de aprendizaje, así como los procesos de instrucción o las pautas de organización, las cuales pueden promover reacciones hostiles que provoquen la evasión o hasta la deserción total. Por eso el asesor debe ayudar al adulto a comprender los efectos de la edad y dedicar el tiempo que sea necesario.

El abandono estudiantil es un proceso invariable que tiene un sin fin de causas, una de ellas es cuando los alumnos sólo pretenden satisfacer las exigencias académicas mínimas de la institución. Existen dos formas de abandono la involuntaria: es el resultado de la exclusión por razones académicas y la voluntaria: es la toma de decisión conciente del alumno de abandonar sus estudios aunque tenga buenas notas.

El crear un sentido de frustración en el adulto puede dar origen al abandono de las aulas, asesorías o círculos de estudio, puesto que el alumno no está dispuesto a dilapidar su tiempo en actividades que le parezcan improductivas.

El adulto al ser estudiante y trabajador dispone de poco tiempo para estudiar, por tal motivo prefiere interrumpir sus estudios, ya que el tiempo que tiene también lo ha de dedicar a los problemas y a las responsabilidades que tiene con la familia, ante tal situación el asesor tendrá que ayudarlo en lo educativo y hasta a veces tendrá que darle

²⁸ *Loc. Cit.*

consejos y ánimo dentro de las asesorías, para que así el adulto pueda aprovechar el tiempo que le queda.

El adulto opta retirarse de la escuela cuando recibe informaciones que ya le son familiares y el que estén repitiendo algo que ya sabe le produce tedio y enfado al creer que no logra ningún avance. Ante tal condición es necesario evitar esos fracasos iniciales y ajustar la enseñanza a los requerimientos determinados por una exploración previa y detenida, claro solo si se desea anular o cuando menos reducir la deserción.²⁹

Los recursos económicos de los que dispone el adulto, por lo general, son escasos. Muchos de estudiantes-trabajadores, que recurren a los círculos de estudio, provienen de hogares que no pudieron proporcionarles educación en su niñez, así es que el asesor debe ser cauteloso ante tal situación y la institución debe proporcionar los útiles escolares, para evitar que por gastos como estos deserten de sus asesorías.

El problema del abandono trae como consecuencias, para los adultos, que ninguno de ellos puedan obtener una mejor retribución económica en la operación que desempeñen, así como una posición social deseada.

Por todo esto es necesario que los asesores posean una perspectiva amplia de deserción y que adquieran herramientas intelectuales o procedimientos que puedan emplearlos para tratar el problema del abandono en estudiantes adultos.

La clave para lograr retener al estudiante reside en la capacidad de la institución, de los funcionarios y de los asesores, de determinar una tarea específica para retener a su alumnado, ya que no existe una fórmula secreta para erradicar este problema. Precisamente para que

²⁹ *Cfr.* Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 44.

las instituciones enfrenten el problema de la deserción es necesario que establezcan metas educativas (una misión educativa), con el fin de que puedan puntualizar con detalle las acciones que deben ejecutar.

Las metas que cada adulto tenga en su vida profesional, serán un impulso que determinen, en gran medida, la conclusión de estudios y el cumplimiento de los propósitos individuales. “Cuando más altos sean los niveles de las metas educativas u ocupacionales, mayores serán las probabilidades de terminar los estudios.”³⁰

4.4.1. ACCIONES PARA PREVENIR EL ABANDONO Y PROMOVER EL APRENDIZAJE EN EL ADULTO.

La institución y el asesor deben llevar a acabo ciertas medidas para asegurar el aprendizaje en el adulto y evitar el abandono de su formación, tales medidas se puntualizan a continuación:

- ◇ Para evitar la deserción es indispensable que las instituciones se involucren en el desarrollo social e intelectual de sus estudiantes.³¹
- ◇ Tanto la institución como el asesor deben crear un ambiente amable, en el que el adulto se sienta contento y deseoso de aprovechar su tiempo.
- ◇ El estudiante debe generar un compromiso con la institución y con su propio aprendizaje.
- ◇ Se le deben dar indicaciones al adulto del trabajo que ha de realizar en su formación, se le explicara de manera sencilla la utilidad y la aplicabilidad que han de tener todos los conocimientos que debe aprender.

³⁰ Tinto, Vincent. *Op. cit.* p. 44.

³¹ *Ibid.* pp. 6-12.

- ◇ El asesor ayudará al adulto a comprender el objetivo de cada uno de los temas y lecciones que se abordarán en los círculos de estudio.
- ◇ Dar recesos cuando termine un tema para empezar otro, de lo contrario el adulto no cambiara el rumbo de su atención.
- ◇ Se deben eliminar los motivos de distracción en el aula, como las paredes con cuadros y con muchos adornos. Los apuntes en el pizarrón del tema anterior que no han sido borrados provoca que el alumno no centre su atención en el tema que se esta revisando.
- ◇ Las exposiciones orales que requiera realizar el asesor han de ser breves y deben seguir un dirección.
- ◇ El asesor debe ser amable y hablar en tono amistoso, conservando su posición.
- ◇ Cuando los horarios no se arreglan y los adultos llegan a tener una carga de trabajo, esto produce que el alumno trabaje más pero aprenda menos.
- ◇ El estímulo³² es un elemento necesario para el aprendizaje, por ello el alumno necesita del aliento del asesor. Muchas veces el estudiante-trabajador está más acostumbrado a trabajos prácticos y por eso tiene dificultades en el estudio teórico, él cree que no progresa en nada y su entusiasmo se enfría, ante esta situación el asesor debe estar pendiente de estas bajas, para así estimular a su alumno en esos momentos decisivos y vulnerables.
- ◇ Las relaciones humanas deben cuidarse con esmero, pues muchas veces esto es lo que decide al adulto a continuar sus estudios o abandonarlos por completo. Puesto que la personalidad del asesor es decisiva , su actitud puede ser una ayuda o un obstáculo.

³² *Cfr.* Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 61.

- ◇ Como el adulto tiene miedo al fracaso, el asesor debe ayudar a fortalecer el ánimo y romper su pesimismo, para garantizar el éxito.
- ◇ El asesor le enseñará al adulto a estudiar con provecho, para que éste aprenda a leer con cuidado, anote lo más importante y tome nota de los diversos puntos que contenga la lectura.
- ◇ El asesor debe crear escenario de confianza para que el adulto se vaya despojando de la vergüenza y la timidez.
- ◇ Cuando se noten algunas deficiencias en los resultados del estudio, se ha de inquirir la causa de ellas, a fin de atacar específicamente los motivos.³³
- ◇ Para que labor del asesor sea exitosa tiene que mostrar una postura en la que se coloque al mismo nivel de sus alumnos, por lo que deberá desechar el autoritarismo y la exhibición.
- ◇ El asesor debe recordar que el adulto cuenta con un gran conjunto de experiencias y responsabilidades y que acude a las asesorías con el fin noble de aprender y de superarse.
- ◇ La relación entre asesor-alumno debe ser de respeto, de cordialidad, de comprensión y lo más importante de colaboración.
- ◇ Cuando se observe que hay falta de entusiasmo en el adulto por el estudio, conviene conversar con él, para descubrir los motivos y trabajar sobre ellos.
- ◇ Se debe apoyar al adulto en la adquisición de libros y materiales, para evitar que se pierda un alumno por falta de un cuaderno o de un texto.
- ◇ Hay que cuidar el avance de todos los alumnos, por lo que se deberá realizar evaluaciones constantemente. El asesor dará

³³ *Ibid.*, pp. 71-74.

cuentas claras del proceso que debe seguir el adulto, para que éste realice con empeño sus estudios sin vigilancia.

Si algún educando adulto llega a desertar de su educación por alguno de los factores que se han mencionado, tanto la institución como el asesor deben tomar en cuenta las medidas ya sugeridas para que el estudiante adulto aprenda, concluya su formación y alcance las metas que ya tiene planteadas.

El asesor tiene una ardua tarea para realizar una obra efectiva, por lo que se debe apoyar de ejercicios variados que se realicen con entusiasmo y control en un ambiente de comprensión y simpatía

CAPÍTULO 5

MARCO INSTITUCIONAL:
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO

5.1. HISTORIA Y CREACIÓN

La Dirección General de Personal (DGPE), Dirección de Administración de Personal, Subdirección de Capacitación y Desarrollo, Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, surge en los años 80's, y como cualquier otra empresa tiene programas de capacitación con metas para capacitar a su personal administrativo integralmente, por esto la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) esta obligada a capacitar a sus trabajadores en la promoción escalafonaria, actualización, adiestramiento y desarrollo humano, por lo que a mediados de los 80's se establece el primer plan de capacitación (CADE), en donde se incluyen cursos no sólo relacionados al trabajo, ni al adiestramiento, sino a la promoción escalafonaria, actualización, adiestramiento y desarrollo humano (autoestima, temáticas de moda, etc.), para el personal administrativo de base el cual es revisado cada dos años por la UNAM y el STUNAM.

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) se establece una cláusula 51 y 52, en donde se revisan las jornadas y los programas de calidad y eficiencia, determinando así los programas y los planes anuales de capacitación a utilizar, los cuales se registran ante la Secretaria de Trabajo.

En 1985 se establece el programa de educación abierta para adultos, en donde se busca establecer que todos los trabajadores que no sean alfabetizados se les enseñe a leer y a escribir, para que así en un futuro no muy lejano puedan terminar la primaria y la secundaria.

También en el año de 1985 la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) establece un reglamento de operación con círculos de estudio que se basan en las actividades que se realizan en un grupo de personas adultas que tienen mismos intereses.

Desde sus antecedentes coloniales hasta la actualidad, la esencia nacional y autónoma que hoy la caracteriza, sin olvidar los ideales de Justo Sierra, el pensamiento Vasconcelista, la lucha por la autonomía de 1929 y el sueño de construcción de una ciudad propia, la UNAM ha procurado el desarrollo personal de sus trabajadores, impulsando sus valores institucionales.

En el año de 1970 se reformó la Ley Federal del Trabajo; y en su Artículo 132 fracción XV, señala, que es obligación del patrón llevar a cabo dentro de sus empresas un proceso de capacitación para sus trabajadores, y que todo este proceso debe ser registrado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En 1973 el Rector de la Universidad firmó el primer Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM con sus trabajadores representados por el STUNAM.

El 28 de abril de 1978, se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123, fracción XII, lo siguiente:

“Las empresas cualesquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas medidas y procedimientos mediante los cuales los patrones deberán cumplir con

dicha obligación".

En 1983 se contempló por primera vez un Plan de Capacitación en la UNAM denominado Plan "CADE", que incorpora un programa de educación abierta para los trabajadores administrativos de base. Asimismo, se han suscrito los apoyos con diferentes dependencias universitarias y organismos públicos y privados (INEA, ISSSTE, SEP, ICIC, CONASEP, STyPS).

En el periodo 1997-2001, se acordó y se registró ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el primer Plan cuatrianual de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base de la UNAM, considerando, durante su desarrollo, los programas de promoción; actualización; desarrollo humano; cómputo; educación para adultos y prejubilatorio.

Asimismo, se dio inicio a la estrategia de desconcentración de la capacitación, a través del establecimiento de sedes y subsedes que han funcionado con los recursos disponibles de las dependencias.

A través de la participación y apoyo de las autoridades administrativas de la UNAM, de cada dependencia, así como de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA) y de las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, sumados al interés de un gran número de trabajadores administrativos de base que intervinieron en los diferentes cursos impartidos y que han continuado sumando esfuerzos para superar y mejorar los resultados hasta la fecha alcanzados.¹

¹ Cfr. *Plan De Capacitación Y Adiestramiento Para Personal Administrativo De Base De La UNAM 2002-2005*. Comisión Mixta Permanente De Capacitación Y Adiestramiento. UNAM. STUNAM. Febrero 25, 2002. p. 4-6.

5.1.1. FUNDAMENTO LEGAL:

- ◊ Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos: Artículo 123, Apartado “A”.
- ◊ Ley Federal del Trabajo: Artículos 153-A al 153-X
- ◊ Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de Base de la UNAM.
- ◊ Convenio de Educación Básica para Adultos UNAM-STUNAM-INEA.
- ◊ Convenio para la Instrumentación del Plan de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base.
- ◊ Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.
- ◊ Plan de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base de la UNAM.
- ◊ Acuerdos y estrategias para el establecimiento de políticas y normas de capacitación.
- ◊ Acuerdos emanados de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.
- ◊ Convenios suscritos bilateralmente entre la UNAM y el STUNAM.
- ◊ Acuerdos y disposiciones que se establezcan en materia de capacitación y adiestramiento en el marco jurídico señalado en los puntos anteriores.²

5.1.2. DIRECCIÓN:

La Dirección General de Personal (DGPE) se encuentra en la Delegación Coyoacán, en Ciudad Universitaria (C.U), en Avenida Universidad, al Costado Norte del Estadio Olímpico México 68 en las

² *Ibid.*, p. 7.

instalaciones de la dirección de asuntos laborales edificio A, en el segundo piso.

5.1.3. MISIÓN:

La razón de ser de esta dependencia se basa en atender y brindar servicios a todos los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), también se encarga de establecer programas de capacitación para atender demandas de esta área y de todos los trabajadores administrativos de base. La Subdirección de Capacitación y Desarrollo se encarga exclusivamente del personal administrativo de base los cuales son sindicalizados.

5.1.4. VISIÓN:

La perspectiva que la Dirección General de Personal (DGPE) tiene a futuro es que todos los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) tengan la primaria y la secundaria, de esta manera tendrían que capacitar a los 27,000 trabajadores, por lo que al año se capacitan a 8,000 teniendo cursos y programas muy amplios.³

5.1.5. OBJETIVOS:

GENERAL

Promover y propiciar de forma integra la adquisición de conocimientos, desarrollar habilidades destrezas del personal administrativo de base en todas las categorías, para el desempeño

³ Esta información fue proporcionada por el Lic. Arturo Martínez Garatechea Jefe del Departamento de Programación y Desarrollo de Cursos.

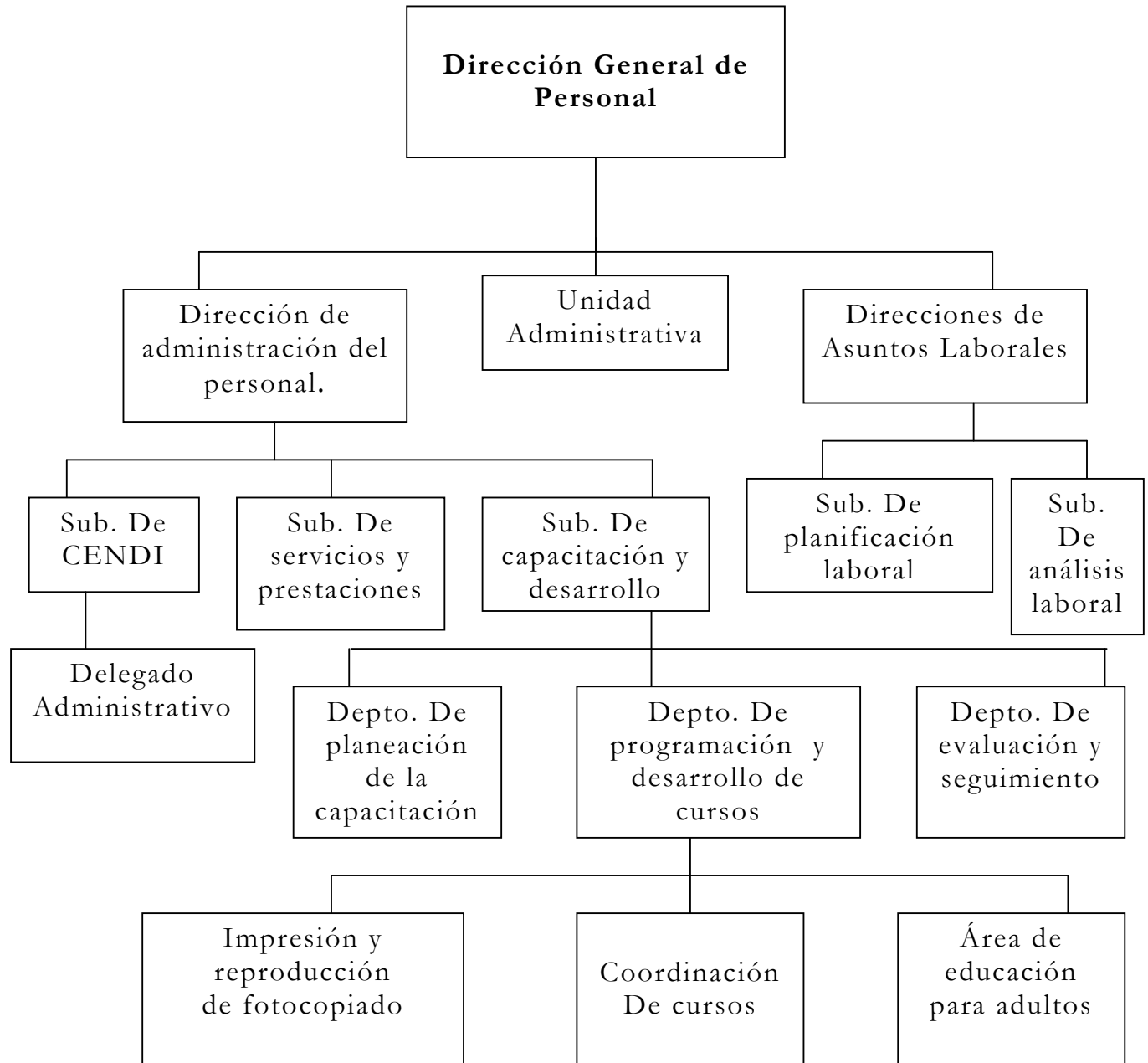
eficiente de sus tareas en la institución y mejorar con ello sus condiciones de vida.⁴

PARTICULARES

- ◊ Brindar todos los servicios obligatorios para los trabajadores de toda la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- ◊ Establecer programas de capacitación para atender demandas de esta área y de todos los trabajadores administrativos de base. (como programas para alfabetizar, etc.)
- ◊ Capacitar a los trabajadores que no sean alfabetizados de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), para que aprendan a leer y a escribir. Impulsar que los trabajadores administrativos de base acrediten la educación primaria, secundaria, preparatoria abierta y profesional.
- ◊ El proceso de capacitación debe contribuir al logro de la misión, objetivos, funciones y programas institucionales, así como a estimular el desarrollo laboral de los trabajadores.
- ◊ Siendo la capacitación un medio de formación educativa y cultural de sus trabajadores busca que por medio de ella se genere un ambiente laboral favorable, que se identifique plenamente con las funciones sustantivas de la UNAM y que contribuya al logro de sus objetivos.
- ◊ Por último, lograr que los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) terminen la primaria y la secundaria.

⁴ Cfr. *Plan De Capacitación Y Adiestramiento Para Personal Administrativo De Base De La UNAM 2002-2005*. Comisión Mixta Permanente De Capacitación Y Adiestramiento. UNAM. STUNAM. Febrero 25, 2002. p. 14.

5.1.6. ORGANIGRAMA:*



* Esta información fue proporcionada por el Lic. Arturo Martínez Garatechea Jefe del Departamento de Programación y Desarrollo de Cursos.

5.2. TIPOS DE PROYECTOS QUE SE MANEJAN

Los tipos de proyectos que se manejan en la Dirección General de Personal (DGPE), Dirección de Administración de Personal, Subdirección de Capacitación y Desarrollo, Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, es de DESARROLLO, al impulsar que los trabajadores administrativos de base acrediten la educación primaria, secundaria, preparatoria abierta y profesional; siendo así que llegan a apoyar al trabajador, para que este mismo pueda satisfacer las demandas de superación personal y llegue a adquirir conocimientos y habilidades por medio del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La realización de dichos proyectos se basa en cursos modulares que se dividen de la siguiente manera:

➤ Alfabetización:

- 1) La palabra (B1 ELP)
- 2) Para empezar (B1 EPE)
- 3) Matemáticas para empezar (B1 MNE)

➤ Primaria:

- 1) Los números (B2 MNU)
- 2) Cuentas Útiles (B2 MCU)
- 3) Figuras y Medidas (B2 MFP)
- 4) Leer y escribir (B2 ELE)
- 5) Saber leer (B2 ESL)
- 6) Vivamos mejor (B2 CVM)
- 7) Vamos a conocernos (B2 CVC)

➤ Secundaria:

- 1) Hablando se entiende la gente (B3 EHE)
- 2) Vamos a escribir (B3 EVE)
- 3) Para seguir aprendiendo (B3 ESA)
- 4) Información y graficas (B3 MIG)
- 5) Fracciones y porcentajes (B3 MFP)
- 6) Operaciones avanzadas (B3 MOA)
- 7) México nuestro hogar (B3 CNH)
- 8) Nuestro planeta la tierra (B3 CNP)

5.3. ASESORES DE LA DGPE

Los asesores, a quienes va dirigida la presente obra y en sí la tan deseada capacitación, son egresados o estudiantes de los últimos semestres de distintas carreras como Contaduría, Derecho, Trabajo Social, entre otras, que la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ofrece.

Estos alumnos de la Universidad realizan un servicio social, efectuando, de forma obligatoria, actividades temporales que deben cubrir en 480 horas, en este tiempo se comprometen a aplicar los conocimientos que hayan obtenido y que impliquen el ejercicio de la práctica profesional en beneficio o interés de la sociedad.

El trabajo voluntario que realizan como asesores lo llevan a cabo dentro del “Programa de Educación para Adultos:” Primaria para los Trabajadores Administrativos de Base de Ciudad Universitaria, que la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha establecido a través de la Dirección General de Personal (DGPE), Dirección de Administración de Personal, Subdirección de Capacitación y Desarrollo, Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

Cabe mencionar que la Dirección General de Personal (DGPE), no cuenta con un curso de capacitación para estos asesores, lo cual da como resultado que estos estudiantes o egresados, que brindan un servicio social, no posean herramientas didácticas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto no quiere decir que la labor que realizan los asesores voluntarios no sea ni efectiva ni eficiente, ya que estos cumplen con su responsabilidad, aunque no tengan una preparación en la que adquieran herramientas para la tarea que han de realizar como educadores de adultos.

Con la realización del curso de capacitación para asesores que imparten educación primaria a estos adultos trabajadores administrativos de Ciudad Universitaria, se les proporcionará una visión general de las funciones del asesor, de las situaciones grupales, causas y tratamiento de la deserción de educación primaria de los trabajadores y algunas de las características de aprendizaje de los educandos adultos. También se les ha de aportar materiales didácticos previamente acondicionados, principios fundamentales relativos a la identificación de las necesidades educativas del adulto y se les capacitará en tareas de planificación y ejecución de programas.

Sin esta capacitación el trabajo del asesor está mediado por la improvisación o la falta de planeación didáctica y la labor educativa que desempeñan, dichos asesores, produce una inmensa carencia de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este programa de capacitación brindará al asesor herramientas de enseñanza para llevar a cabo una práctica educativa orientada a la satisfacción de necesidades del estudiante-trabajador, tales como el ser competente y el poder desarrollarse como un estudiante de calidad y un ser íntegro con conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes

que requiere la nueva sociedad del conocimiento que impera en estos tiempos.

Gracias al proyecto de capacitación para asesores de la DGPE se podrán formar voluntarios calificados, que desempeñen un buen papel en la educación del adulto.

5.3.1. **FUNCIONES DEL ASESOR DE LA DGPE**

Estas son las funciones que el asesor de la Dirección General de Personal (DGPE) debe desempeñar:

1. Participar en actividades que enriquezcan su labor.
2. Colaborar en la obtención y análisis de información relativa a su funcionamiento.
3. Participar de las reuniones del personal de la Dirección General de Personal (DGPE) e integrarse con los otros asesores, con el fin de intercambiar propuestas y experiencias.
4. Presentar al coordinador o director de la DGPE un informe de actividades de asesoría, con las dificultades y logros de sus tareas.
5. Informar a la DGPE sobre los problemas con que tropieza en el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto permitirá que comprendan con mayor claridad la problemática de los educandos y en consecuencia mayor disponibilidad para recibir consejos relativos a la ejecución de sus tareas.

Todas las funciones que han sido aquí indicadas, más las funciones que se exponen en el capítulo 3 de la presente obra⁵, el asesor las ha de realizar tanto dentro como fuera de los círculos de

⁵ Véase Capítulo 3, apartado 3.3. *Funciones del asesor de adultos*; del presente trabajo. pp. 51-53.

estudio y frente a los estudiantes adultos trabajadores administrativos de Ciudad Universitaria. El éxito de esta formación que brinda el asesor dependerá del trabajo realizado una etapa anterior al trabajo efectuado dentro de los círculos de estudio, la etapa a la que me refiero es la de planeación, ya que no es posible que el asesor recurra a la improvisación en todo momento, sin embargo ha de recurrir a ella cuando realmente la situación educativa lo amerite, para evitar esto el asesor debe fijar objetivos tanto individuales como grupales, elegir métodos y recursos que sean los más adecuados tanto para el tema como para el grupo al que va dirigido, articular la mejor secuencia pedagógica y elaborar materiales que respaldaran su labor. Así como las funciones específicas que la Dirección General de Personal (DGPE), requiere que sean ejecutadas por el asesor.

5.4. ESTUDIANTES-TRABAJADORES DE LA DGPE

Los alumnos adultos, a quienes se les brinda la asesoría dentro de los círculos de estudio, son trabajadores administrativos de Ciudad Universitaria que por razones personales no pudieron concluir con su educación primaria y así es que se inscriben en el “Programa de Educación para Adultos”: Primaria para los Trabajadores Administrativos de Base de Ciudad Universitaria, que la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha establecido a través de la Dirección General de Personal (DGPE), Dirección de Administración de Personal, Subdirección de Capacitación y Desarrollo, Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

Estos adultos, a quienes va dirigida la asesoría, como todo adulto, a pesar de no haber concluido con su educación primaria, cuentan con un conjunto de conocimientos y un bagaje cultural que sólo la vida les ha ido proporcionando. La educación que estos

adultos han cursado a lo largo de su vida se denomina educación espontánea, la cual se lleva a cabo en lo cotidiano, a través de los medios de comunicación, del hogar y de lo que aprenden en la calle. Estos conocimientos son fruto de la experiencia que tendrán que ir comparando y relacionando con los contenidos que se les brinda dentro de las asesorías de la DGPE.

Estos contenidos los tendrán que aprender, para concluir con su educación primaria, en los cursos modulares que se dividen de la siguiente manera:

➤ Primaria:

- 1) Los números (B2 MNU)
- 2) Cuentas Útiles (B2 MCU)
- 3) Figuras y Medidas (B2 MFP)
- 4) Leer y escribir (B2 ELE)
- 5) Saber leer (B2 ESL)
- 6) Vivamos mejor (B2 CVM)
- 7) Vamos a conocernos (B2 CVC)

Todo lo que han de aprender en estos módulos, no es otra cosa que el objeto de estudio para dar por terminada su educación primaria. Asimismo el adulto, con una capacidad crítica, tendrá que relacionar toda esa información con las diversas situaciones que se le han de ir presentando a lo largo de su vida.

Con la terminación de sus estudios, este estudiante-trabajador, podrá canalizar efectivamente sus aptitudes, favorecer una vocación que le permita concretizar su ideal, encauzarlo hacia una profesión adecuadamente redituable, para que llene sus expectativas económicas, solucione las necesidades por las que acudió a la educación, siempre y

cuando tome conciencia de si mismo y de la forma en la que puede reparar su problema de vida, frente al cual se halla, y por último lo que más desea este adulto, y que podrá alcanzar gracias a su esfuerzo, es tener la posibilidad de llevar una vida digna y segura en la que pueda establecerse cómodamente en la sociedad y en la que contribuya al bienestar de los suyos y de los demás.

CAPÍTULO 6

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA ASESORES, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, EN EDUCACIÓN PRIMARIA DE ADULTOS.

En este último capítulo expongo, en primer lugar, los aspectos más importantes que el asesor debe conocer para que su quehacer educativo esté respaldado por una planeación didáctica y no por una improvisación que puede traer consecuencias lamentables. Gracias a una buena planeación el asesor podrá atender problemas que surjan en el proceso formativo del adulto, esto le ha de permitir preparar sus asesorías de una manera eficaz, así conseguirá que el estudiante adulto esté motivado y adquiera los conocimientos, habilidades y las competencias necesarias para concluir su educación primaria.

Otro de los temas que señaló en el presente capítulo son los elementos que contiene un programa de capacitación. Por último y lo más importante de todo este trabajo de investigación es la presentación de la propuesta de un programa de capacitación de asesores en educación primaria para adultos, en el que se incluyen temas elementales que el asesor debe conocer para realizar una buena labor educativa.

En este curso el asesor asimilará la forma en la que debe enseñar y apoyar al adulto, así como la mejor manera en la que puede preparar sus sesiones que se han de desarrollar en los círculos de estudio.

También identificará cuáles son los recursos, métodos y técnicas que sirven de apoyo como herramientas didácticas, con las que el asesor forjará, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, enseñanzas claras y un sustento pedagógico para obtener, con mayor eficacia, el aprendizaje en el estudiante adulto.

6.1. PLANEACIÓN DIDÁCTICA DE UN CURSO PARA ASESORES EN EDUCACIÓN DE ADULTOS

Toda actividad educativa, sin importar que esté dirigida al niño, adolescente o adulto, para ser promovida debe estar fundamentada por una planeación didáctica, la cual “comprende la selección y organización previa de las experiencias de aprendizaje.”¹

La planeación didáctica sirve para prever y organizar a través de métodos y técnicas los conocimientos, habilidades y hábitos que se pretenden transmitir al alumno, con el fin de que éstos sean aprendidos y puestos en práctica. Así mismo establece el cómo se ha de realizar el acto educativo, lo que conlleva recurrir a una estrategia que contenga elementos metodológicos para que los estudiantes construyan sus propios conocimientos y alcancen aprendizajes significativos. Cabe mencionar que esto se puede hacer sólo por medio de la didáctica, por ello en el siguiente apartado se especifica que es didáctica.

Hay que tomar en cuenta que la planeación se centra en los objetivos y en los contenidos que en este caso el asesor debe conocer para atender los intereses de los estudiantes adultos y la relación de aprendizajes con diversas situaciones que cada adulto vive día con día. De ahí que el objetivo principal de la planeación didáctica sea la obtención de aprendizajes, el desarrollo cognitivo y afectivo, la adquisición de conocimientos, aptitudes, habilidades y el cambio de actitudes.

La planeación exige la toma de decisiones, la organización, el control y la evaluación total de la labor llevada a cabo, ésta indica los propósitos de la capacitación y determina los procedimientos más

¹ *¿Qué es Planeación Didáctica? Planeación Didáctica.*
http://ftp.ihmc.us/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1163804552944_2112208774_46946. Martes, Julio 22 de 2008, 11:23:07 AM

adecuados para llevar a cabo los programas.² Dicho de otra manera la planeación didáctica es necesaria, puesto que hace que la labor educativa sea más conciente, mejor percibida y comprendida, ya que determina los objetivos que se desean alcanzar y se precisan los recursos materiales y humanos que se hacen necesarios.

6.1.1. CONCEPTO DE DIDÁCTICA

Habitualmente se conoce a la Didáctica como el método de enseñar, la cual se encarga del cómo se instruye y se organiza el contenido.³ Para aclarar dicha idea podemos decir que la Didáctica es una de las disciplinas de la Pedagogía que estudia el proceso de enseñanza-aprendizaje, a partir de técnicas, métodos y procedimientos, lo que significa que la didáctica no sólo hace mención a la enseñanza, sino que tiene por objeto de estudio, como ya mencioné, el proceso de aprendizaje-enseñanza, puesto que la didáctica estudia el proceso de aprender y de enseñar, así como la dirección, interacción y desarrollo del hecho y la situación educativa, la cual está constituida por el profesor o asesor, el alumno y el contenido educativo.

Etimológicamente Didáctica deriva del griego: *Didaskein*, enseñar y *tekné*, arte (arte de enseñar). El concepto de Didáctica surge en el siglo XVII en Alemania con el significado de arte o estudio de la enseñanza y Comenio en su “Didáctica Magna” plantea la necesidad de la Didáctica como innovación educativa y medio para difundir y sistematizar la enseñanza, quedando lo didáctico asociado a la intervención y desarrollo de las estrategias de la enseñanza.⁴

² Cfr. Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 25.

³ Cfr. Heredia Manrique, Alfonso. *Curso de Didáctica General*. p. 262.

⁴ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Educación y estilos de aprendizaje-enseñanza*. p. 63.

La Didáctica es definida como arte y como ciencia, puesto que el arte es una cualidad intelectual práctica y una habilidad que se manifiesta como una facilidad para producir un determinado tipo de obras,⁵ por ello es que así como existe el arte de pintar, de bailar y hasta de cocinar, también existe el arte de enseñar y ese arte es denominado Didáctica. De esta manera el asesor requiere de la Didáctica para poseer la habilidad de comunicar un tema, hacer inteligible un asunto difícil y lograr un aprendizaje en los adultos. Por todo lo anterior la finalidad que tiene la Didáctica es la formación, la instrucción, el desarrollo de facultades, la creación de cultura y el facilitar la enseñanza y el aprendizaje.

Se dice que la “Didáctica es la ciencia que trata del fenómeno enseñanza-aprendizaje en su aspecto prescriptivo de métodos eficaces.”⁶ Esta ciencia procura transmitir una serie de conceptos claros, ordenados y fundamentados, los cuales se han de reproducir a través de ideas, tesis y procedimientos que componen el arte de enseñar, por esto se dice que es ciencia; por el método científico y la sistematización que se produce en dicho proceso, esta sistematización debe estar fundamentada y orientada al arte de enseñar, para que se pueda llamar la ciencia didáctica.

La Didáctica se preocupa por la transformación de la práctica educativa. Es una disciplina comprometida y crítica que aborda el problema de la enseñanza y el aprendizaje, la cual enfatiza el cómo llevar a cabo dicha enseñanza, la manera para controlar la disciplina del grupo y la forma en la que el docente o asesor puede diseñar estrategias para lograr buenos aprendizajes como: el plan de estudios, la elaboración de programas, la planeación didáctica de sesiones con los alumnos, el diseño de un plan de evaluación-acreditación del

⁵ Cfr. Gutiérrez Saenz, Raúl. *Introducción a la Didáctica*. p. 14.

⁶ *Ibid.*, p. 16.

curso, la selección de medios de enseñanza-aprendizaje y la resolución de situaciones concretas del proceso de evaluación-acreditación.⁷

“La didáctica es un proceso continuo de dar y recibir,”⁸ puesto que ésta se encarga del proceso de enseñanza-aprendizaje y estudia el conjunto de etapas que se generan en la relación de enseñar-aprender, así como los elementos que intervienen en dicho proceso, los cuales aportan los medios para conducir al educando a los fines educativos deseados con base a los valores trascendentales para crear un ambiente organizado de relación y comunicación intencional, donde se producen procesos de enseñanza y aprendizaje para la formación del alumno.

6.1.2. ENSEÑANZA PRIMARIA PARA ADULTOS

Para la realización del programa de capacitación de asesores en educación primaria para adultos, es necesario comprender que es lo que abarca la enseñanza primaria, para ello hay que tomar en cuenta que la educación primaria es la base de todo sistema escolar, por los conocimientos que se establecen, las nociones que se enseñan, las habilidades que se desarrollan, los hábitos que se forman y las aspiraciones que se despiertan.⁹ Estos conocimientos que se abordan en la enseñanza primaria son seleccionados conforme al valor real de la vida y constituyen los fundamentos de ciencias y de artes, lo que de alguna manera brinda una proyección sobre los estudios que el alumno querrá seguir estudiando para hacer una carrera.

La enseñanza primaria es una educación elemental en la que se crean habilidades esenciales como leer, escribir y calcular, también se

⁷ Cfr. Pansza González, Margarita. *Fundamentación de la Didáctica*. Pág.1 Sociedad-Educación y Didáctica.

⁸ Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. p. 46.

⁹ Cfr. Isáis Reyes, Jesús M. *Op. cit.* p. 109.

comienza con el uso del diccionario para conocer el significado de las palabras, a enriquecer la cultura del alumno y una de las cosas más importantes es que se forman hábitos para el estudio.

Cuando el adulto no terminó con esos estudios de primaria se quedo varado en el sendero del progreso, lo cual provoca que el adulto retome sus estudios de primaria con la idea de progresar.

Los educandos adultos no demandan la presencia vigilante del asesor, no como los niños que dependen de sus maestros, sólo necesitan su guía, para que éste los dirija y les explique las características y las sendas que han de recorrer en su formación.

Los materiales han de ser diferentes a los que se les proporciona a los niños. Dicho material debe estar hecho de tal forma que el adulto lo comprenda y lo trabaje por si mismo.

Respecto a los materiales La Dirección General de Personal (DGPE) maneja un excelente material que consta de una serie de libros divididos en módulos, ya mencionados en el capítulo anterior, que comprenden materias como Español, Matemáticas, Ciencias Naturales, Cívica, entre otras. Estos módulos cubren los seis capítulos del plan de estudios de los centros de educación primaria que se han usado para la población adulta de México,¹⁰ tales capítulos son los siguientes:

1. El cuerpo humano y la salud.
2. Conocimiento del medio físico donde se vive.
3. La vida social del hombre.
4. Lengua Nacional.
5. Iniciación matemática (aritmética y geometría)
6. Actividades cívicas y artísticas.

¹⁰ *Ibid.*, p. 120.

A continuación se exponen los módulos que la Dirección General de Personal (DGPE) maneja como contenidos para abarcar los seis capítulos del plan de estudios de los centros de educación primaria:

➤ Primaria:

- 1) Los números (B2 MNU)
- 2) Cuentas Útiles (B2 MCU)
- 3) Figuras y Medidas (B2 MFP)
- 4) Leer y escribir (B2 ELE)
- 5) Saber leer (B2 ESL)
- 6) Vivamos mejor (B2 CVM)
- 7) Vamos a conocernos (B2 CVC)

El programa y los contenidos que comprende la enseñanza primaria en estos módulos tiene como fin el formar habilidades, hábitos, desarrollar capacidades y cultura, así mismo trata de crear actitudes y formas de pensamiento, que han de tener un gran significado en estudios posteriores y en el vivir en sociedad. Estos son temas que se abordan en dichos libros, los cuales se relacionan con la realidad del adulto, por lo tanto el adulto adquiere un aprendizaje significativo en el que puede aplicar esos conocimientos alcanzados en situaciones de su vida cotidiana, así es que el asesor debe conocer del adulto sus características, su ocupación y tener una empatía hacia él para relacionar los contenidos con la necesidades que surgen en el aprendizaje del adulto. Debido a que el adulto requiere de una enseñanza especial, a los asesores les corresponde emprender con entusiasmo y seriedad esta tarea pedagógica, que sin duda alguna ayudara al progreso del país.

6.1.3. ELEMENTOS DE UN PROGRAMA DE ESTUDIOS

Los elementos de un programa educativo forman parte de una instrumentación didáctica, la cual tiene la finalidad de proporcionar los medios para apoyar en la realización del acto educativo y en sí en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Antes de enumerar los elementos que conforman un programa, en este caso un programa de capacitación, es prudente definir que es un programa. Un programa es una “herramienta fundamental del trabajo que realiza el docente y está íntimamente relacionado con problemas de finalidad y con la intencionalidad que caracteriza la practica docente.”¹¹

El programa educativo es un plan que norma y conduce, explícitamente, un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa,¹² esto quiere decir que el programa de estudios es una formalización hipotética de aprendizajes, que se pretenden lograr en una unidad didáctica de las que componen un plan de estudios, en el que se debe considerar el tiempo que se cuenta para desarrollar la labor educativa y las condiciones en las que se llevara a cabo.

Cabe aclarar que la estructura de un programa escolar y la de un programa de capacitación es la misma, la única diferencia que tienen los programas radica en los objetivos que se pretenden alcanzar.

Un programa de capacitación se debe organizar con objetivos claros y concretos, los cuales deben referirse a la adquisición de conocimientos (área cognitiva), al desarrollo de habilidades y destrezas para el trabajo (área psicomotora) y al cambio de actitudes

¹¹ Panza Gonzáles, Margarita, Pérez Juárez, Esther Carolina, Moran Oviedo Porfirio. *Operatividad de la Didáctica*. Cáp.1 Elaboración de Programas. pp. 9-42.

¹² Cfr. Arnaz, José. *La planeación curricular*. p. 9.

(área afectiva), tal como se especifica en la taxonomía de Benjamín Bloom.¹³

Los elementos que estructuran la realización de un programa de capacitación son los siguientes:

- o Definición del tipo de Unidad Didáctica
- o Diagnóstico de necesidades
- o Formulación de objetivos
- o Organización del contenido
- o Bibliografía
- o Selección y organización de actividades de aprendizaje
- o Métodos de enseñanza para adultos
- o Técnicas de enseñanza para adultos
- o Recursos didácticos
- o Determinación del plan de evaluación

Todos estos elementos forman parte del proyecto de las actividades que se planean y que son distribuidas para ser desarrolladas en un determinado lapso y en función de los objetivos previstos, los cuales se establecen en el plan de sesión, el cual tiene como principal característica la de ser flexible, lo que permitirá al instructor adaptarlo a las necesidades de los participantes y la dinámica del grupo.¹⁴ El programa escolar debe ser concebido como “una propuesta mínima de aprendizajes relativos a un curso particular.”¹⁵

Con la realización del programa de capacitación se podrán controlar las asesorías para evitar desviaciones e improvisaciones, lo

¹³ Cfr. Bloom, Benjamín. *Taxonomía de los objetivos de la educación*. Edit. El Ateneo, Buenos Aires.

¹⁴ Cfr. Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. pp. 25-26.

¹⁵ Panza Gonzáles, Margarita, y cols., *Operatividad de la Didáctica*. p. 9-42.

que propiciará la conducción de las sesiones con seguridad y facilitará la distribución de los contenidos.

6.1.3.1. **DEFINICIÓN DEL TIPO DE UNIDAD DIDÁCTICA**

Para la elaboración de un programa educativo se debe tomar en cuenta la Unidad Didáctica a la que va dirigido dicho programa, ya que un programa de estudios “es una formalización hipotética de aprendizajes, que se pretenden lograr en una unidad didáctica de las que componen el plan de estudios.”¹⁶ El plan de estudios es un documento que maraca las líneas generales que orientan la formulación de los temas y unidades que componen un programa.

Cabe señalar que una Unidad Didáctica propicia el aprendizaje grupal en la construcción del conocimiento y se presenta en diversas formas como: Cursos, Laboratorios, Seminarios monográficos, Seminarios de investigación, Talleres, Prácticas profesionales, Módulos, etc.

La forma de la Unidad Didáctica a la que va dirigida la elaboración de la presente propuesta del programa de capacitación es la de un Curso.

Margarita Panza González concibe al Curso de la siguiente manera: “Se da esta dominación a la didáctica que marca su énfasis en la comprensión de aspectos teóricos de una determinada área de conocimientos, más que en el desarrollo de habilidades específicas.”¹⁷

En conclusión el curso “puede proporcionar una visión panorámica a nivel introductorio o bien ser de especialización de una temática específica.”¹⁸

¹⁶ *Ibid.* p. 15.

¹⁷ *Ibid.* pp. 16-17.

¹⁸ *Idem.*

En nuestro caso este curso va dirigido al asesor que presta un servicio social en la Dirección General de Personal, con dicho curso el asesor asimilará la forma de enseñar y apoyar al adulto, así como la manera en la que podrá planear las sesiones de aprendizaje que se han de desarrollar en los círculos de estudio.

Gracias al curso de capacitación identificará cuáles son los recursos, métodos y técnicas que sirven de apoyo como herramientas didácticas, con las que el asesor podrá apoyarse para brindar una mejor asistencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

6.1.3.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Geary A. Rummier alude que el punto de partida de toda iniciativa de formación es la identificación de las necesidades de formación, lo cual es muy cierto ya que con el diagnóstico de necesidades se puede conocer la problemática específica de los educandos, tales como la ausencia o deficiencias de conocimientos, habilidades o actitudes que el educando tiene, y que debe adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar con eficiencia y eficacia sus responsabilidades o las tareas propias de un puesto.

Precisamente por ello es indispensable tener conciencia de las necesidades “de conocimientos o habilidades nuevas para resolver problemas o para alcanzar un mayor desarrollo personal.”¹⁹ Gracias a este diagnóstico y a esta toma de conciencia el asesor encontrará “una guía para determinar los principales objetivos de la educación, para la selección del contenido y para decidir sobre que habrá que insistirse en las actividades de aprendizaje.”²⁰ También, dicha detección, brinda el instrumento para motivar al estudiante y éste al sentirse motivado

¹⁹ Verner, Coolie. Booth, Alan. *Op. cit.* p. 70.

²⁰ Taba, Hilda. *Elaboración del currículo.* p. 25.

aprende con mayor facilidad por el tratar de satisfacer cierta necesidad.

“Ninguna actividad educativa única puede adaptarse a toda clase de participantes; por tanto todo programa exige que el contenido sea elegido y organizado para determinado grupo de participantes según sus necesidades y experiencias.”²¹ Para estructurar las experiencias de aprendizaje que satisfagan las necesidades de los educandos y poder determinar los objetivos con el fin de conseguir su logro, es fundamental realizar una investigación del entorno institucional y grupal, así como conocer el perfil del grupo al que va dirigido el curso como: “edad, intereses, expectativas, el nivel académico, los objetivos institucionales,”²² sexo, ocupación, zona de residencia, educación previa, nivel de aspiraciones y logros, en sí un conjunto de características sociales, fisiológicas y psicológicas.

Existen varios procedimientos útiles y efectivos para detectar las necesidades, tales como entrevistas y conversaciones con adultos de toda la institución o comunidad y posteriormente dichas necesidades e intereses se evaluarán con considerable exactitud.²³ Después de que las necesidades e intereses han sido evaluadas, se fijan las metas y los objetivos que se deben alcanzar dentro de la institución y para mantenerse actualizada se deben repetir dichos o nuevos procedimientos, ya que las necesidades y los intereses de toda comunidad son muy cambiantes.

Con la realización del diagnóstico de necesidades se ha de conseguir mejores resultados como promover un cambio de calidad en las estructuras, métodos y procedimientos de formación o de trabajo,

²¹ *Ibid.* p. 71.

²² Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. p. 148.

²³ *Cfr.* Verner, Coolie. Booth, Alan. *Op. cit.* pp. 70-74.

evitando la falta de participación de los educandos y la deserción de éstos en su formación.

6.1.3.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

Todo ser humano dirige su vida alrededor de un objetivo y sus acciones hacia una meta. Un objetivo es lo que se pretende, es lo que se quiere conseguir, es la meta a la que se quiere llegar y en la psicología conductista es la conducta final que se pretende en los estudiantes.

En la preparación de un curso es muy importante esclarecer cuales son los objetivos o metas que se pretenden alcanzar. De ahí que surjan los objetivos educativos, los cuales “son la expresión clara y precisa de lo que se pretende alcanzar como fin.”²⁴ Para apreciar los resultados de la enseñanza y del aprendizaje es indispensable determinar los objetivos del curso. “Los objetivos representan la base para una evaluación objetiva, pues constituyen la meta en función de la cual se puede apreciar el avance de cada uno de los estudiantes.”²⁵ Así es que los objetivos de un curso sirven de parámetro para realizar una evaluación del aprendizaje efectuado.

Por lo anterior es substancial la formulación de objetivos ya que ésta permite dirigir las expectativas de ciertos resultados educativos que principalmente son destinados hacia algún cambio y hacia el desarrollo del individuo.

Los objetivos de aprendizaje expresan los conocimientos, habilidades y actitudes que deben adquirir las personas a quien se dirige una acción formativa para desarrollar unas funciones determinadas, tales como agregar conocimiento al que ya poseen,

²⁴ Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. p. 55.

²⁵ Gutiérrez Saenz, Raúl. *Op. cit.* p. 47.

permitirles desempeñarse en habilidades que de alguna manera no podían realizar y desarrollar ciertas competencias que la sociedad requiere. Así pues, los objetivos de aprendizaje son aquellos que deben ser alcanzados por el aprendiz y que por lo tanto deben ser evaluados por él mismo.

Por lo anterior se deben formular los objetivos de aprendizaje en forma de conocimientos (qué hay que saber), habilidades (qué hay que saber hacer) y actitudes (cómo hay que ser), todo esto con el fin de lograr una educación integral.

La redacción de los enunciados de éstos resultados que se desean sean alcanzados por el alumno, corrientemente denominados metas u objetivos educativos,²⁶ deben ser de forma clara y concreta.

El especificar los objetivos del curso con base a las necesidades y características que tienen los alumnos, ayudará a los estudiantes a captar desde el principio lo que se espera de ellos, por ello es que el planteamiento de objetivos posibilita la participación activa de los alumnos en la consecución de dichos objetivos.²⁷

En la educación de adultos es muy importante para estos estudiantes que se formule de una manera explícita y correcta los objetivos de un programa, ya que esto hace posible que aquel adulto que no pueda asistir con regularidad a sus clases tenga la posibilidad de prepararse sin necesidad de estar en un aula.

La fijación de los objetivos es realmente indispensable por que no sólo constituyen “la base de estructuración del programa sino también la base de la educación.”²⁸ El objetivo corresponde a una serie de operaciones observables que se puede esperar que adquiera el participante como consecuencia de su intervención en el programa,

²⁶ Cfr. Arnaz, José. *Op. cit.* p. 24.

²⁷ Cfr. Gutiérrez Saenz, Raúl. *Op. cit.* p. 72.

²⁸ Verner, Coolie. Booth, Alan. *Op. cit.* p.74.

este objetivo será la meta educativa que marca la tarea de aprendizaje a emprender, justamente por esto es que se dice que “las metas deben fijarse clara y específicamente.”²⁹

Los objetivos se clasifican en tres tipos de acuerdo al nivel de especificidad que manejan:

- Objetivo General: Describe en su redacción lo que se espera del participante después de haber concluido el programa, especifica los propósitos de la actividad total.
- Objetivo Particular: Expresa un cambio después de la exposición de una unidad de aprendizaje que abarca uno o varios temas sobre la misma información.
- Objetivo Específico: Son los objetivos especiales de cada sesión particular, se refiere a los enunciados de comportamiento que se demuestran después de un conjunto de actividades de instrucción.³⁰

Para el diseño de objetivos se debe tomar en cuenta los siguientes criterios:³¹

- ✓ Especificar quién realiza la acción: La persona que ejecutara la acción y demostrará si el aprendizaje se ha efectuado.

Ejemplo: El participante.

- ✓ La conducta: es el momento crucial de la especificación de objetivos, es la actividad, la acción que realiza el participante al ocuparse del contenido. La conducta aparecerá en el enunciado del objetivo con un verbo activo.*

²⁹ *Idem.*

³⁰ *Cfr.* Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. pp. 26-27.

³¹ *Idem.*

* En el caso de los verbos: Comprender, conocer, mejorar, ganar, creer, pensar, no expresan conductas observables, por lo que debe evitarse su uso, además no se deben incluir dos verbos consecutivos en la redacción de un objetivo, con el fin de evitar confusiones y rebuscamientos al leerlo.

Ejemplo: Enunciará.

- ✓ El contenido: Es el punto de partida de la especificación de objetivos, es la descripción del contenido con el cual se relacionará la conducta que deberá ejecutar el educando.

Ejemplo: Las principales técnicas didácticas.

- ✓ Condiciones de operación: Delimitan la situación en la que se efectuará la conducta. Estas limitaciones pueden ser ciertas condiciones y estímulos, punto de referencia, procedimientos o ayuda, es decir, el dónde y el con qué.

Ejemplo: Con el apoyo del proyector de acetatos.

- ✓ Nivel de eficiencia: Alude al mínimo error con que debe realizarse cualitativa y cuantitativamente una tarea. Ambas ayudan a calificar la ejecución del objetivo. Los niveles de eficiencia se describen a través de:
 - Números, proporción o porcentaje de respuestas correctas.
 - Tolerancia de errores.
 - Número, porcentaje, proporción de principios, criterios y leyes aplicadas en la ejecución de la conducta.³²

Existen una serie de reglas para la formulación y la redacción de objetivos, como:

- No confundir el objetivo con la descripción del curso
- Fijar los objetivos no de estudiante no del profesor.
- Utilizar un verbo concreto y verificable.
- Fijar los estímulos y las circunstancias.
- Fijar con precisión el límite inferior requerido para el cumplimiento del objetivo.
- Proporcionar estos objetivos desde el principio del curso.³³

³² *Idem.*

³³ *Cfr. Gutiérrez Saenz, Raúl. Op. cit. pp. 68-70.*

- Redactar de acuerdo a las conductas que se desean alcanzar en los educandos y no en función de las actividades, contenido o propósito del educador.
- Incluir un verbo activo que indique la conducta que el educando debe mostrar al ocuparse del contenido
- Tener claro el nivel de aprendizaje que se pretende lograr.³⁴

La elaboración de objetivos ha de tomar en cuenta los diversos niveles de aprendizaje que en la taxonomía de Benjamín Bloom se presentan como una gran ayuda útil y explícita para fijar y graduar la mayor o menor dificultad que se espera en cada tema.

Estos niveles de aprendizaje, según Bloom, son tres:

1. Área o dominio cognoscitivo (conocimientos). Comportamientos que se refieren a los procesos mentales o intelectuales de los educandos. Comprende los objetivos que van dirigidos al proceso intelectual de los participantes para aumentar sus conocimientos.
2. Área o dominio afectivo-social (actitudes). Comportamientos relacionados con las actitudes, sentimientos y valores de los educandos. Comprende objetivos que van dirigidos a los sentimientos, emociones y valores de los participantes con el fin de que evalúen y cambien sus actitudes.
3. Área o dominio psicomotor (habilidades). Comportamientos que tienen que ver con las habilidades neuromusculares o físicas e incluyen diferentes grados de destreza física, así como el desarrollo de habilidades intelectuales.³⁵

A continuación se exponen las tablas de los verbos que pueden ser utilizados en la redacción de objetivos de cada categoría, ya sea del

³⁴ Cfr. Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 28.

³⁵ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. p. 153.

dominio cognitivo, afectivo y psicomotor de la taxonomía de Benjamín Bloom.³⁶

Clasificación del dominio Cognoscitivo

Conocimiento	Comprensión	Aplicación	Análisis	Síntesis	Evaluación
Repetir	Interpretar	Aplicar	Distinguir	Planear	Juzgar
Registrar	Traducir	Emplear	Analizar	Proponer	Evaluar
Memorizar	Describir	Utilizar	Diferenciar	Diseñar	Clasificar
Nombrar	Reconocer	Demostrar	Calcular	Formular	Estimar
Relatar	Expresar	Dramatizar	Probar	Reunir	Valorar
Subrayar	Ubicar	Practicar	Comparar	Construir	Calificar
Enumerar	Informar	Ilustrar	Contrastar	Crear	Seleccionar
Anunciar	Revisar	Operar	Criticar	Establecer	Escoger
Recordar	Identificar	Programar	Discutir	Organizar	Medir
Enlistar	Ordenar	Dibujar	Diagramar	Dirigir	Descubrir
Reproducir	Seriar	Esbozar	Inspeccionar	Preparar	Justificar
Aparear	Exponer	Convertir	Catalogar	Deducir	Estructurar
Citar	Relatar	Transformar	Inducir	Elaborar	Pronosticar
Definir	Concluir	Producir	Inferir	Explicar	Predecir
Designar	Convertir	Resolver	Discriminar	Concluir	Detectar
Enjuiciar	Deducir	Ejemplificar	Subdividir	Idear	Descubrir
Identificar	Distinguir	Comprobar	Desmenuzar	Sumarizar	Criticar
Indicar	Ejemplificar	Calcular	Destacar	Resumir	Argumentar
Marcar	Estimar	Manipular	Dividir	Generalizar	Cuestionar
Mencionar	Explicar	Cambiar	Identificar	Definir	Debatir
Apuntar	Generalizar	Preparar	Ilustrar	Combinar	Emitir un
Contar	Inferir	Diseñar	Relacionar	Componer	juicio
Determinar	Comparar	Esbozar	Seleccionar	Narrar	Verificar
Distinguir	Asociar	Trazar	Señalar	Descubrir	Apoyar
Escribir	Contrastar	Deducir	Separar	Generar	Apreciar
Evocar	Sintetizar	Construir	Investigar	Modificar	Comparar
Explicar	Transformar	Relaciona			Concluir

Clasificación del dominio Afectivo

Recepción	Respuesta	Valoración	Organización	Caracterización
Escuchar	Interesarse	Aceptar	Adherirse	Actuar conforme a un plan
Atender	Conformarse	Admitir	Formular	Influir sobre otro
Recibir ordenes	Preguntar	Acordar	planes	Modificar conductas
Tomar conciencia	Contestar	Analizar	Alternar	Proponerse realizar algo
Recibir instrucciones o indicaciones	Defenderse	Valorar	planes	Cuestionar
Colocar	Apoyar	Reconocer	Integrar	Resolver problemas
	Participar	Evaluar	grupos	Decidir una actuación
	Desempeñar	Criticar	Interactuar	
	Intentar	Seleccionar	Organizar	

³⁶ Cfr. Bloom, Benjamín. *Loc. Cit.*

Conceder Observar Otorgar Escoger Asistir Preguntar Leer	Reaccionar Practicar Comunicar Platicar Dialogar Cumplir Invitar Saludar Obedecer Ejecutar Anunciar Practicar Relatar Registrar Describir	Diferenciar Discriminar Explicar Argumentar Justificar Discrepar Apoyar Apreciar Comentar Debatir Investigar Completar Relacionar	acciones Combinar Comparar Defender Generalizar Modificar Preparar Presumir	Verificar hechos Comprometerse Solucionar Bastarse a sí mismo Poner en práctica Formular juicios Practicar Compartir responsabilidades Declarar Calificar Discriminar
--	---	---	--	--

Clasificación del dominio Psicomotor

Percepción	Disposición	Respuesta Guiada	Mecanización	Respuesta Compleja Observable
Comparar Diferenciar Discriminar Distinguir Escuchar Observar	Aceptar Apreciar Asistir Describir Escoger Participar Permitir	Comprender Continuar Describir Ejemplificar Mostrar Parafrasear Seguir Señalar Usar	Acoplar Arrojar Asistir Brincar Caminar Combinar Continuar Cortar Demostrar Interactuar Levantar Manejar Manipular Marchar Martillar Operar Practicar Usar	Asistir Combinar Danzar Dibujar Escalar Esquiar Manejar Nadar Organizar Patinar Usar Variar

Cabe señalar que la función principal de los objetivos es la de “guiar la adopción de las decisiones del currículo en cuanto, al contenido que abarcará, los aspectos que deberán ponerse de manifiesto, el contenido específico que se va a seleccionar y a las experiencias del aprendizaje que conviene subrayar.”³⁷ Lo que ha de

³⁷ Taba, Hilda. *Op. cit.* p. 261.

permitir conocer los criterios de lo que debe enseñarse, así como la forma en la que se debe enseñar, esto significa que se tendrán los objetivos generales del currículo y de éste se profundizará en el siguiente apartado.

6.1.3.4. **ORGANIZACIÓN DEL CONTENIDO**

Los contenidos educativos son los conocimientos que se pretenden enseñar, los cuales son valores culturales que deben satisfacer las necesidades del educando y que deben responder a los objetivos educativos que se desean lograr.³⁸

La organización del contenido implica la selección de lo que se va a enseñar, esto significa “determinar que se debe enseñar, que materias debe incluir el currículo y que abarcará cada una de ellas.”³⁹ Todo esto para el cumplimiento de los objetivos.

Esta selección del contenido permite conocer lo que ha de aprender el educando, de ahí que sea importante establecer el tema central que se va a tratar, así como sus dimensiones e ideas fundamentales que serán desarrolladas en el tema o en la unidad.

El currículo es “el conjunto de conocimientos o materias a superar por el alumno en un ciclo o nivel educativo que es la concepción más clásica y extendida.”⁴⁰ El currículo es una planificación en la que se desarrolla la actividad educativa de una institución.

El contenido es un conjunto de temas organizados que conforman las unidades de aprendizajes, dichos temas se organizan dependiendo de su nivel de complejidad para que tenga coherencia, secuencia, continuidad e integración. Al conjunto de temas o al contenido ya organizado normalmente se le conoce como temario. “El temario es la

³⁸ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. p. 55.

³⁹ Taba, Hilda. *Op. cit.* p. 349.

⁴⁰ Heredia Manrique, Alfonso. *Op. cit.* p. 101.

descripción del contenido cognoscitivo de la asignatura.”⁴¹ Las cualidades del temario es el orden lógico, la estructuración y la unidad, éstas facilitan el aprendizaje de la materia por la secuencia y por la estructuración lógica que llevan los contenidos que van de lo general a particular, de lo deductivo a lo inductivo, de lo fácil a lo difícil, de lo inmediato a lo remoto, de lo concreto a lo abstracto.

Los temas o las unidades son la división del contenido que conforma el temario. Conviene aclarar que en dicho temario se deben indicar las ideas básicas de la materia en las primeras unidades.

Es muy común que muchos profesores o asesores cometan ciertas fallas en el acto educativo por la falta de dominio de la materia que imparten, lo cual se puede observar a través de la inseguridad que demuestran, así como una serie de defectos que exhiben como defensa para encubrir carencias que ellos saben que existen. Si, al contrario, el profesor se muestra seguro, flexible, establece un diálogo, no recurre al autoritarismo y promueve en sus alumnos un pensamiento crítico y analítico, significa que el profesor domina la materia.

Raúl Gutiérrez Saenz define al temario como “un esquema de conocimientos que el profesor, antes que nadie, debe tener completamente al día como base de su actuación segura, motivadora y dialogante.”⁴²

Para seleccionar y organizar el contenido educativo se debe partir de los hechos básicos, de las ideas específicas, de los conceptos fundamentales y de los sistemas de pensamiento. ⁴³

⁴¹ Gutiérrez Saenz, Raúl. *Op. cit.* p. 73.

⁴² *Ibid.* p. 75.

⁴³ *Cfr.* Taba, Hilda. *Op. cit.* p. 381.

6.1.3.5. BIBLIOGRAFÍA

Para fundamentar el temario y los objetivos es indispensable señalar los libros que respaldan y proporcionan los conocimientos que el alumno debe conocer, así como la información que sirve de complemento, la cual se presenta en lecturas referentes al contenido que se debe aprender.

No es posible sólo basarse de la información que el profesor exponga en clase y mucho menos limitar el aprendizaje de un solo libro para que se estudie en el transcurso del curso, esto de alguna u otra forma ocasiona malos hábitos de estudio y un dogmatismo que posteriormente afectará en el educando su capacidad de análisis.

Existen dos tipos de bibliografía: la Básica y la Optativa.

- La Básica es “la que proporciona los conocimientos que no deberían omitirse en el momento actual.”⁴⁴ Muchas de estas obras son necesarias para el desarrollo del curso, esto no significa que se deba revisar los libros completos, ya que habrán obras en las que sólo se estudie un capítulo que aborde el tema a tratar, sin embargo talvez exista el caso de que toda una obra va destinada al tema que se desea que el alumno aprenda.
- La Optativa sólo es de tipo complementaria, estas obras permiten “lograr una mayor profundización,”⁴⁵ éste tipo de bibliografía se presenta en lecturas concernientes al contenido que se ha de tratar durante un curso, para ampliar más los conocimientos sobre dicho tema.

En la bibliografía se incluyen obras generales de consulta como enciclopedias, manuales, monografías, obras monográficas y revistas científicas.

⁴⁴ Gutiérrez Saenz, Raúl. *Op. cit.* p. 75.

⁴⁵ *Idem.*

No obstante el que dentro de un programa se marquen los textos o la bibliografía por revisar, significa que sólo esos libros son los que el estudiante debe de leer, no es así el estudiante debe concebir a la bibliografía como un parámetro y una propuesta que le dará bases para que él mismo pueda indagar, investigar y descubrir artículos y obras relacionadas sobre el contenido o el asunto que estudia, esto le proporciona herramientas para distinguir y clasificar el material que cubrirá sus necesidades inmediatas de aprendizaje.

Cabe mencionar que la bibliografía se presenta al final del trabajo, ésta se puede organizar por orden alfabético de acuerdo con los apellidos de los autores, por la clase de fuentes: libros, revistas, documentos, etc, por temas o por capítulos.⁴⁶

En la elaboración de la bibliografía los apellidos del autor deben estar escritos en mayúsculas, después de los apellidos se coloca una coma e inmediatamente del nombre va un punto. Posteriormente se escribe el título del libro, el cual se anota con cursivas, entrecomillado o subrayado, en seguida se pone el nombre de la editorial, el lugar y el año en que fue editado el libro y por último el total de páginas del libro abreviado pp. y punto final.⁴⁷

A continuación se presenta un ejemplo:

❖ GUTIÉRREZ SAENZ, Raúl. “Introducción a la Didáctica”.
Esfinde. México. 1994. pp. 239.

⁴⁶ *Cfr.* Cómo elaborar una bibliografía.
<http://www.scribd.com/doc/69416/BIBLIOGRAFIA>. P. 1.
Viernes, Septiembre 05 de 2008, 12:28:48 PM.

⁴⁷ *Ibíd.* p.3

6.1.3.6. SELECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Con las metas fijadas y el contenido organizado, el siguiente paso en la elaboración de un programa educativo es la selección y organización de las actividades de aprendizaje.

La selección y organización de las actividades de aprendizaje conllevan una metodología en la que se emplean estrategias de enseñanza-aprendizaje que satisfagan las necesidades de los educandos y los mantenga motivados para que así puedan alcanzar tanto los objetivos del estudiante como los de la institución. La metodología es un conjunto de operaciones ordenadas con las que se pretende obtener un resultado, es la obra destinada a enseñar con la aplicación de un método.

El éxito del programa de educación depende de la metodología, o sea del cómo se lleva acabo el proceso de enseñanza-aprendizaje. La metodología comprende diferentes métodos, técnicas y procedimientos didácticos,⁴⁸ éstos facilitan el aprendizaje en el educando. El métodos es el camino para llegar a un fin educativo, la técnica es el instrumento o medio que el educador utiliza para hacer efectivo el método y los procedimientos didácticos son los pasos a seguir de las técnicas. De aquí se deriva el estilo personal del educador al instrumentar la metodología.⁴⁹

Para alcanzar una auténtico proceso educativo se requieren de las experiencias de aprendizaje ya que éstas apoyan el proceso de enseñanza-aprendizaje y “constituyen los medios para lograr todos los objetivos además de los conocimientos y la comprensión.”⁵⁰

⁴⁸ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. p. 56.

⁴⁹ *Idem*.

⁵⁰ Taba, Hilda. *Op. cit.* pp. 371-372.

En la selección de experiencias de aprendizaje se debe considerar el contenido, los aprendizajes que se desean obtener, el tiempo que se dispone, las características de los alumnos, el número de alumnos que integra el grupo y los recursos disponibles. Por ejemplo si se trata de ofrecer al alumno conocimientos básicos de un tema o una visión general de cierto problema conviene realizar una exposición, si se desea una mayor participación del alumno es preferente un seminario, si lo que se pretende con el curso es la adquisición de un sentido crítico necesariamente se debe incluir la participación de los estudiantes en discusiones o mesas redondas, ahora que si los tiempos son breves conviene la exposición y si los grupos de alumnos son muy grandes no será posible la participación de todos. Éstas son algunas cuestiones que se deben tomar en cuenta para la selección y organización de las actividades de aprendizaje.

De esta manera en la metodología se debe ofrecer diversas experiencias de aprendizaje lo cual no es una tarea fácil ya que trae consigo un sin número de actividades como la selección de métodos, la articulación de técnicas, procedimientos y recursos didácticos que se presentan en los momentos del proceso de enseñanza-aprendizaje, con el propósito de asegurar el aprendizaje en el educando y desarrollar en él habilidades cognitivas, afectivas y psicomotoras, así como facilitar la labor educativa que desempeña el docente o asesor.

6.1.3.6.1. MÉTODOS DE ENSEÑANZA

El método es el camino a seguir en el proceso de enseñanza-aprendizaje, “es un enfoque conceptual de carácter general, que se adopta con respecto a la manera en que un conjunto particular de metas y objetivos deberá ser alcanzado.”⁵¹

⁵¹ Hermanus, Frank. *Op. cit.* p. 39.

Raúl Gutiérrez Saenz afirma que no existe un método de enseñanza óptimo, sino que un buen método es necesariamente relativo,⁵² esto se debe a que el método depende de la materia que se trate, del nivel y del número de alumnos, entre muchas cosas más.

El método que siga el docente debe ser personal, no se le puede imponer un método en especial, todo lo contrario el maestro o asesor será quien busque un método que mantenga las características que se adapte a su personalidad y experiencia. El método también deberá ser flexible esto significa que se podrá modificar de acuerdo a los requerimientos que surjan durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que el profesor no se debe sentir atado a un solo método. En el caso de que el método no cubra del todo la necesidad educativa se podrá variar ese método con otros lo que sería usar varios métodos simultáneamente.

Existen ciertos factores que influyen para la selección del método, estos son algunos:

- 1) Los objetivos del curso
- 2) Contenido nocional
- 3) Tiempo
- 4) Número de alumnos
- 5) Características del maestro y los alumnos.⁵³

Debemos tomar en cuenta que para elegir un método existen ciertas cuestiones que se deben tomar en cuenta, una de ellas es que no todos los educandos aprenden con la misma rapidez, por ello al elegir un método de enseñanza se deben tomar en cuenta las aptitudes de aprendizaje propias del grupo al que vaya destinado el curso. De ahí que sea tan importante conocer al grupo, ya que muchas veces se lleva a cabo un método de enseñanza que no concuerda con el grupo

⁵² *Cfr.* Gutiérrez Saenz, Raúl. *Op. cit.* p. 76.

⁵³ *Ibid.* pp. 76-77.

al que va dirigido, lo relevante de esto es que gracias a que el método puede ser personal y flexible es posible hacer ciertas modificaciones sobre la marcha y hasta en ciertos casos se puede variar y utilizar varios métodos a la vez.

El método de enseñanza es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos. El método es quien da sentido de unidad a todo los pasos de la enseñanza y del aprendizaje y como principal ni en lo que atañe a la presentación de la materia y a la elaboración de la misma.

Los métodos, de un modo general y según la naturaleza de los fines que procuran alcanzar, pueden ser agrupados en tres tipos:⁵⁴

- ◊ Métodos de **Investigación**: Son métodos que buscan acrecentar o profundizar nuestros conocimientos.
- ◊ Métodos de **Organización**: Trabajan sobre hechos conocidos y procuran ordenar y disciplinar esfuerzos para que haya eficiencia en lo que se desea realizar.
- ◊ Métodos de **Transmisión**: Destinados a transmitir conocimientos, actitudes o ideales también reciben el nombre de métodos de enseñanza, son los intermediarios entre el profesor y el alumnos en la acción educativa que se ejerce sobre éste último.

Existe una clasificación general de los métodos de enseñanza⁵⁵ en la cual se toman en consideración una serie de aspectos que realzan las posiciones del profesor, del alumno, de la disciplina y de la

⁵⁴ *Cfr. Naturaleza y propósito de la Organización.*

<http://www.monografias.com/trabajos6/napro/napro.shtm>
Jueves, Septiembre 11 de 2008, 2:49:15 PM.

⁵⁵ *Idem.*

organización escolar en el proceso educativo, los aspectos son los siguientes:⁵⁶

MÉTODOS*

En cuanto a la forma de razonamiento:

- Deductivo: Es cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular.
- Inductivo: Es cuando el asunto estudiado se presenta por medio de casos particulares, sugiriéndose que se descubra el principio general que los rige.
- Analógico o Comparativo: Cuando los datos particulares que se presentan permiten establecer comparaciones que llevan a una conclusión por semejanza.

En cuanto a la integración de la materia:

- Lógico: Es cuando los datos o los hechos son presentados en orden de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que van desde lo menos hasta lo más complejo o desde el origen hasta la actualidad.
- Psicológico: Es cuando la presentación de los métodos no sigue tanto un orden lógico como un orden más cercano a los intereses, necesidades y experiencias del educando.

En cuanto a la concreción de la enseñanza:

- Simbólico o Verbalista: Se da cuando todos los trabajos de la clase son ejecutados a través de la palabra. El lenguaje oral y el escrito adquieren importancia decisiva, pues son los únicos medio de realización de la clase.

⁵⁶ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. pp. 168-169.

* Basados en: Nerici, Imideo Giuseppe. *Hacia una didáctica general dinámica*. pp. 239-246.

- Intuitivo: Se presenta cuando la clase se lleva a cabo con el constante auxilio de objetivaciones o concretizaciones, teniendo a la vista las cosas tratadas o sus sustitutos inmediatos.

En cuanto a la sistematización de la materia:⁵⁷

- Sistematización:
 1. Rígida: Es cuando el esquema de la clase no permite flexibilidad alguna a través de sus ítems lógicamente ensamblados, que no dan oportunidad de espontaneidad alguna al desarrollo del tema de la clase.
 2. Semirígida: Es cuando el esquema de la lección permite cierta flexibilidad para una mejor adaptación a las condiciones reales de la clase y del medio social al que la escuela sirve.
- Ocasional: Se denomina así al método que aprovecha la motivación del momento, como así también los acontecimientos importantes del medio. Las sugerencias de los alumnos y las ocurrencias del momento presente son las que orientan los temas de las clases.

En cuanto a las actividades de los educandos:

- Pasivo: Se le denomina de este modo cuando se acentúa la actividad del profesor, permaneciendo los alumnos en actitud pasiva y recibiendo los conocimientos y el saber suministrado por aquél, a través de: la Exposición Dogmática, el Dictado, Lecciones marcadas en el libro de texto, que son después reproducidas de memoria. Preguntas y respuestas, con obligación de aprenderlas de memoria.
- Activo: Es cuando se tiene en cuenta el desarrollo de la clase contando con la participación del alumno. La clase se

⁵⁷ Cfr. *Naturaleza y propósito de la Organización*.

<http://www.monografias.com/trabajos6/napro/napro.shtm>
Jueves, Septiembre 11 de 2008, 3:22:40 PM.

desenvuelve por parte del alumno, convirtiéndose el profesor en un orientado, un guía, un incentivador y no en un transmisor de saber, un enseñante.

En cuanto a la interacción educador-educando:

- Individual: Es el destinado a la educación de un solo alumno. Es recomendable en alumnos que por algún motivo se hayan atrasado en sus clases.
- Recíproco: Se llama así al método en virtud del cual el profesor encamina a sus alumnos para que enseñen a sus condiscípulos (compañeros).
- Colectivo: El método es colectivo cuando tenemos un profesor para muchos alumnos. Este método no sólo es más económico, sino también más democrático.

En cuanto al trabajo del educando:

- Individual: Se le denomina de este modo, cuando procurando conciliar principalmente las diferencias individuales el trabajo escolar es adecuado al alumno por medio de tareas diferenciadas, estudio dirigido o contratos de estudio, quedando el profesor con mayor libertad para orientarlo en sus dificultades.
- Colectivo: Es el que se apoya principalmente, sobre la enseñanza en grupo. Un plan de estudio es repartido entre los componentes del grupo contribuyendo cada uno con una parcela de responsabilidad del todo. De la reunión de esfuerzos de los alumnos y de la colaboración entre ellos resulta el trabajo total. Puede ser llamado también Método de Enseñanza Socializada.
- Mixto: Es mixto cuando planea, en su desarrollo actividades socializadas e individuales. Es, a nuestro entender, el más

aconsejable pues da oportunidad para una acción socializadora y, al mismo tiempo, a otra de tipo individualizador.

En cuanto a la aceptación de lo enseñado:

- Dogmático: Se le llama así al método que impone al alumno observar sin discusión lo que el profesor enseña, en la suposición de que eso es la verdad y solamente le cabe absorberla toda vez que la misma está siéndole ofrecida por el docente.
- Heurístico: (Del griego heurístico = yo encuentro). Consiste en que el profesor incite al alumno a comprender antes de fijar, implicando justificaciones o fundamentaciones lógicas y teóricas que pueden ser presentadas por el profesor o investigadas por el alumno.

En cuanto al tratamiento del tema de estudio:

- Analítico: Este método implica el análisis (del griego análisis, que significa descomposición), esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes.
- Sintético: Implica la síntesis (del griego *synthesis*, que significa reunión), esto es, unión de elementos para formar un todo.⁵⁸

Un método preferido en la educación de adultos es la del aprendizaje en grupo, en el cual el educador no es una autoridad, éste debe adoptar una condición de igualdad frente a los educandos para que ellos sean los responsables de su propio aprendizaje. Cabe aclarar

⁵⁸ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. pp. 168-169.

* Basados en: Nerici, Imideo Giuseppe. *Hacia una didáctica general dinámica*. pp. 239-246.

que se debe tomar en cuenta que “el aprendizaje en grupo no es sino un método y que, como tal, no es autosuficiente,”⁵⁹ esto se debe a que es necesaria la aplicación de una serie de técnicas y de recursos didácticos que dirijan el proceso de enseñanza y faciliten el aprendizaje.

6.1.3.6.2. **TÉCNICAS PARA LA EDUCACIÓN DE ADULTOS**

La tarea de conducir acciones de enseñanza no es fácil, cada educando es diferente y cada grupo representa actitudes distintas, por lo tanto no es posible recomendar un procedimiento rígido e invariable para conducir grupos hacia el aprendizaje bajo los mismos lineamientos; sin embargo, se sugiere la aplicación de algunos principios didácticos que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje y que se refieren a las técnicas de enseñanza y a las técnicas grupales.

Las técnicas de enseñanza son las herramientas, instrumentos, medios o procedimientos que el educador utiliza para hacer efectivo el método y por lo tanto el proceso educativo. Estas técnicas se utilizan para reducir el grado de tensión, despertar el interés o facilitar el aprendizaje propiciando la formación de equipos de acuerdo con la dinámica grupal.⁶⁰

Las técnicas son situaciones didácticas configuradas por diferentes procedimientos que facilitan la organización y el dinamismo de la enseñanza, la comunicación y la comprensión, como las técnicas grupales las cuales son procedimientos que se emplean para organizar

⁵⁹ Hermanus, Frank. *Op. cit.* pp. 39-49.

⁶⁰ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje.* pp. 56.

y desarrollar las actividades del grupo.⁶¹ Estas técnicas de grupo se utilizan para integrar al grupo, para lograr el cumplimiento de objetivos y contribuyen a desarrollar el aprendizaje porque buscan liberar el potencial y la capacidad creativa del capacitando.

A continuación se presentan una serie de las técnicas más utilizadas en la educación de adultos:

PRINCIPALES TÉCNICAS DE ENSEÑANZA*

a) **El Coloquio:**

Esta técnica se clasifica como activa, sin embargo la participación de los miembros del grupo es esencialmente indirecta. Se necesitan entre seis y ocho participantes directos para su operación, la mitad de ellos serán seleccionados de entre los miembros del grupo, por los miembros mismos y en representación suya, y el resto formado por asesores o expertos del tema bajo discusión e invitados a estos efectos. Un moderador dirige el procedimiento. Los representantes directos del grupo plantean preguntas y tópicos relacionados con los intereses de los miembros del grupo, mientras que los expertos responden a ellas. El grupo propiamente dicho escucha, básicamente, aunque puede intervenir continuamente bajo la orientación del moderador.

b) **El Comité:**

Un comité es un subgrupo que consta de un numero reducido de individuos, seleccionados para llevar a cabo ciertas actividades

⁶¹ Cfr. Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. pp. 15-18.

* Basadas en:

- Cfr. Hermanus, Frank. *Op. cit.* pp. 51-87.
- Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. pp. 177-197.
- Cfr. Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. pp. 16-17.
- Cfr. Verner, Coolie. Booth, Alan. *Op. cit.* pp. 97-106.

prescritas de carácter planificador, en representación de un grupo más amplio. El tamaño del comité varia de acuerdo con la naturaleza y el ámbito de las tareas de planificación y podría oscilar entre los 3 y los 15 individuos. El comité funciona esencialmente en calidad de asesor y, como tal, es responsable ante el grupo u organización principal; está designado por miembros del grupo principal; opera de conformidad con las normas establecidas por el grupo, y su trabajo está sometido a la aprobación del grupo u organización como un todo.

c) La Conferencia:

La conferencia es una presentación oral cuidadosamente preparada sobre algún tema o tópico, esta técnica es organizada de un modo lógico a fin de presentar el máximo de información con el mínimo de complejidad. Es una de las técnicas educativas más antiguas y surgió porque los intelectuales que poseían la información eran la única fuente de ella. Con el énfasis que se ha dado a las técnicas de grupo en los últimos años, y por un malentendido fundamental de lo que debiera ser el propósito de una conferencia, esta técnica ha perdido mucho favor en varios círculos de la educación de adultos. La razón de lo anterior posiblemente estriba, en parte, en que se ha llegado a identificar a la conferencia con el monólogo tradicional del maestro al frente de su clase, porque también excluye en gran medida la participación del estudiante. Para que esta técnica sea eficaz y promueva el aprendizaje es necesaria la participación del grupo después de la conferencia, haciendo que se involucren activamente por medio de el planteamiento de preguntas, la presentación de objeciones y la expresión de opiniones sobre lo que acaban de escuchar o presenciar.

En la actualidad la finalidad primordial de la conferencia consiste en fijar un marco común de referencia para el aprendizaje.

d) La Demostración:

La demostración es una técnica útil para la instrucción sobre operaciones manuales que deben ser aprendidas con el fin de crear una habilidad y una especialización para realizar tareas específicas. Puede también utilizarse en algunas tareas que exigen aprender ciertas habilidades verbales y cognitivas.

La demostración es un medio para mostrar cómo se lleva a cabo una tarea o un proceso. Inicialmente, los educandos o los miembros del grupo observarán las acciones del demostrador y seguirán sus explicaciones. Posteriormente, practicarán lo que han visto hacer para reforzar el aprendizaje. Dependiendo de la naturaleza y de la complejidad de la tarea, a veces se hace necesario que cada miembro del grupo practique todos los pasos del proceso, conforme éstos se dan, bajo la dirección del demostrador.

e) La Discusión en Grupo:

La Discusión en Grupo es una técnica que promueve y requiere la participación activa y continua de los miembros del grupo, bajo la dirección del líder de la discusión. Resulta más útil cuando el grupo se limita a menos de 20 miembros y cuando los objetivos se han definido claramente. Esta es quizá la técnica más favorecida en los programas de educación de adultos puesto que brinda la mejor oportunidad a todos los miembros de contribuir igualmente al proceso de aprendizaje y de intercambiar experiencias e ideas unos con otros. Para que dicha técnica funcione eficaz y fructíferamente es esencial que el tópico que se vaya a tratar sea de interés para todos los integrantes del grupo. Cada uno de los integrantes del grupo deberán haber sido cuidadosamente informados sobre el tema y haber adquirido información suficiente para hablar sobre él en forma inteligente. Si no se satisfacen estas condiciones, la técnica, en lugar

de ser una discusión, se convertirá en un dialogo o un debate privado entre dos o tres miembros del grupo.

Con el empleo de esta técnica, el educador aprovecha las experiencias y los conocimientos previos de los educandos para ampliar y profundizar el aprendizaje. Después de la discusión se aceptarán las conclusiones de la mayoría por medio de un trabajo de colaboración intelectual entre los educandos, en el cual uno contribuye con aclaraciones, datos, informes, procurando la mejor y mayor comprensión del tema.

f) **La Dramatización:**

La dramatización es una técnica en la que algunos miembros seleccionados de un grupo adoptan papeles asignados y actúan según las situaciones, circunstancias y condiciones representativas del mundo real. Normalmente es de corta duración (5 a 20 minutos), y va seguido de una discusión de los miembros del grupo sobre los que han escuchado y observado. Cuando se lleva a cabo adecuadamente y se utiliza en las circunstancias que conviene, la dramatización puede ser muy eficaz dado que los miembros del grupo probablemente se sentirán involucrados emotivamente, lo que, a su vez, conducirá a una discusión y participación animadas.

g) **El Foro:**

Esta técnica implica un periodo de discusión abierta e informal, que se lleva a cabo entre los miembros de un grupo y una o más personas especializadas sobre un tema, hecho o problema, bajo la dirección de un moderador o coordinador. El grupo del foro puede ser extenso (alrededor de 25 personas o más) y podría durar hasta una hora. Adecuadamente conducido, el foro no es una sección de preguntas y respuestas, sino más bien un proceso de discusión orientada que será después complementada por toda una serie de otras

técnicas, tales como: la plática, el panel, el simposio, la demostración y la entrevista.

h) **El Inventario de Ideas:**

El inventario de ideas es una técnica que implica la manifestación espontánea e irrestricta de ideas relativas a un tema o problema particular de la situación de aprendizaje.

Ésta técnica es también conocida como lluvia de ideas y su objetivo es desarrollar la capacidad de elaborar ideas originales, estimular el ingenio y promover la búsqueda de soluciones nuevas.

El inventario de ideas no puede funcionar como técnica independiente, puesto que está diseñada para ser únicamente una etapa introductoria a la técnica principal que se utilizará posteriormente. Dicha técnica consiste en que un grupo reducido expone un tema y simultáneamente o durante un período específico de tiempo (alrededor de 10 minutos), se invita a los miembros del grupo a que expresen toda una serie de ideas referentes al tema, las cuales el profesor anota en el pizarrón, y finalmente se organiza la información y se llega a conclusiones prácticas. El objetivo es recibir el mayor número de ideas posibles, por lo que, en una primera fase, no se toma en cuenta la calidad de las mismas. Además, las ideas que se van expresando no necesariamente tienen que estar relacionadas unas con otras, siempre y cuando sí estén de algún modo conectadas con el tema o problema en cuestión.

i) **El Panel:**

El panel es una versión modificada del coloquio, siendo la diferencia que el grupo no tiene ningún representante designado en el panel. En esencia, esta técnica implica la discusión entre un grupo de 3 a 6 personas sobre un tópico asignado. Los participantes del panel pueden ser seleccionados o voluntarios, esto con base a su interés y

conocimientos sobre el t3pico en cuesti3n y, hasta cierto punto tambi3n, por su habilidad y voluntad de participar ante un p3blico (es este caso, el grupo). esto 3ltimo es importante porque si alguno de los miembros del panel resulta ser t3mido o de alg3n modo introvertido, el panel ser3 un fracaso. Dado que, b3sicamente, el propio panel no implica ninguna participaci3n activa por parte del auditorio que s3lo observa y escucha, es 3til complementar el panel con alguna otra t3cnica, tal como el foro, que estimule o permita la participaci3n del resto de los miembros del grupo.

j) **El Seminario:**

Estrictamente hablando, el seminario consiste en que un reducido grupo de estudio investigue o estudie intensivamente un problema o un tema particular, recurriendo a fuentes originales de informaci3n, bajo la orientaci3n de un especialista del problema en cuesti3n, en sesiones planificadas.

Cabe mencionar que el especialista puede ser el propio educador de adultos, o hasta un miembro del grupo que tenga conocimientos especializados sobre el asunto que se est3 investigando. En la mayor3a de los casos, sin embargo, el especialista es un experto, invitado a trabajar con el grupo, durante un per3odo espec3fico de tiempo.

El grupo de seminario debe estar integrado por no menos de cinco miembros y no m3s de 12 miembros.

k) **La Visita de Campo:**

La visita de campo puede describirse como una gira educativa en la cual un grupo de educandos tiene la oportunidad de observar directamente lugares, fen3menos y actividades, fuera del escenario de la sala de clases.

l) La Exposición:

Se caracteriza por presentar información en forma oral y en un mínimo de tiempo. La exposición debe estar estructurada conforme a un orden y secuencia lógica del contenido, primero se presenta una introducción general del tema, se desarrolla más detalladamente con preguntas e ilustraciones y se finaliza con una conclusión en la cual se resaltan los aspectos de mayor importancia. La actividad que realizan los educandos consiste básicamente en reflexionar sobre lo que escuchan, en contestar las preguntas que el educador o expositor formula, o en hacer preguntas sobre lo que no han comprendido.

m) El Interrogatorio:

Consiste en presentar información en forma oral, se realiza primero una introducción y un breve desarrollo del contenido seguido de un espacio destinado al intercambio de preguntas y respuestas que permitan profundizar en algunos aspectos planteados en la introducción, por último se realiza la conclusión del tema. Las preguntas que soportan la técnica deben ser elaboradas previamente o sobre la marcha, lo que supone una gran concentración y observación del educador en los procesos de desarrollo de la actividad y participación de los capacitandos para evitar desviaciones.

n) La Investigación:

Esta técnica consiste en buscar conceptos, teorías, criterios en libros, revistas, a través de encuestas o por medio de visitas a lugares, consultas a autoridades, bibliotecas, archivos, etcétera.

La investigación se propone demostrar y no convencer a los educandos. Es un proceso que implica una duración planificada de los trabajos y se puede realizar individualmente o en grupo, además de que puede ser bibliográfica o de campo.

o) **Phillips 6'6:**

El Phillips 6'6 es una modificación del debate en grupo que tiene especial utilidad en ciertas situaciones didácticas. Esta técnica utiliza pequeños grupos de seis personas para discutir un solo tema específico durante un breve lapso de seis minutos para llegar a una conclusión. Es particularmente útil como medio para posibilitar o aumentar la participación del educando en una reunión o una gran clase. Puede utilizarse en grupos grandes, mediante la formación de varios subgrupos de seis miembros y extrayendo de todos una conclusión general.

El tema o problema por discutirse puede ser previsto, pero es más común que surja en el desarrollo de la reunión de un grupo; en este caso, el educador formula con precisión la pregunta o el tema del caso y organiza a los miembros del grupo en subgrupos de seis personas. Se designa un coordinador que controla el tiempo (un minuto por persona) y un secretario que anota el resumen o conclusiones y lo lee más tarde al grupo entero; empieza a correr el tiempo y cuando falta un minuto se advierte a los grupos para que hagan un resumen y lleguen a una conclusión. Finalmente, cada secretario expone ante el grupo total su informe de todo lo leído, y se hace un resumen final.

p) **El Debate:**

El debate comprende a un grupo de personas que, frente a frente, se empeñan en una conversación dirigida sobre un tema de interés mutuo en el que se comparte tanto información como opiniones o formulan interrogantes que surgen con respecto a los asuntos en consideración. Este intercambio informal de ideas e información sobre un tema, es realizado por un grupo bajo la dirección del educador. Al contrario de lo que ocurre en la discusión, en el debate

se presentan posiciones contrarias alrededor de un tema, debiendo cada participante, o grupo de ellos, defender sus puntos de vista mediante la lógica, la reflexión y la argumentación correctas.

q) **El Estudio de Casos:**

Consiste en la presentación de un caso o problema para que la clase sugiera o presente soluciones según convenga; comprende una explicación amplia y detallada de la situación total con todas sus implicaciones. El instructor o educador selecciona el caso para ser estudiado por el grupo de acuerdo con los objetivos que se desea alcanzar, con el nivel de experiencia de los participantes, y con el tiempo de que se dispone. Después de haberse presentado el caso por medio de una lectura, película o cualquier otro medio, se lleva a cabo la discusión y, una vez agotada ésta, el conductor hace una recapitulación final presentando los problemas planteados y las soluciones propuestas sobre las que el grupo trata de ponerse de acuerdo para obtener las mejores conclusiones. Esta técnica es muy útil en la formación profesional de cualquier tipo, pues permite ejercitarse en el estudio de situaciones semejantes a las que surgirán en el campo profesional.

r) **El Sociodrama:**

El sociodrama es una técnica en la que dos o más personas representan libre y espontáneamente una situación de la vida real asumiendo los papeles del caso, con el objeto de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo, tanto por los participantes como por el resto del grupo que actúa como observador. Después de esta vivencia común es posible discutir el problema con cierto conocimiento generalizado. El problema o situación puede ser previsto de antemano o surgir en un momento dado en una reunión de grupo. Los miembros aportan todos los datos para describir y

enriquecer la escena por representar, pero es muy importante definir claramente el objetivo de la representación, el momento en que ha de representarse y la situación concreta que interesa ver para aclarar o comprender el problema del caso, de acuerdo a ello se decide qué personajes se necesitan y la función que desempeñará cada uno.

Una vez terminada la representación, todo el grupo expone sus ideas y las intercambia con los intérpretes, haciéndoles sugerencias; finalmente se obtienen las conclusiones sobre el problema en discusión.

s) **La Rejilla:**

Se elabora el material de trabajo para cada equipo y se divide la clase obteniendo la raíz cuadrada del grupo total. A cada integrante de equipo se le designa un número que va del número uno a la cifra obtenida de la raíz cuadrada, formándose así los equipos que trabajarán posteriormente.

Los números iguales forman un equipo que trabaja sobre uno de los temas preparados, y se designa un tiempo determinado para el estudio del material. Posteriormente, se reúnen los equipos originales, y cada uno de sus miembros expone el tema que se aprendió. Finalmente, cada grupo emite sus conclusiones y puede llegarse o no a una resolución general de todo el grupo; lo fundamental es la puesta en común y el logro del aprendizaje grupo.

t) **Los Corrillos:**

Es la división que se hace de un grupo en varios subgrupos, con el fin de analizar y discutir determinada información para obtener conclusiones. El conductor del grupo hace primero una introducción sobre la técnica, después se procede al estudio, posteriormente a una interacción de datos y al final a la elaboración de una síntesis. El

corrillo requiere de un moderador y un secretario, y también algunos materiales como cuestionarios, documentos informativos, etcétera.

u) **La Lectura Comentada:**

La lectura comentada es una técnica de enseñanza en la que el educador conduce el estudio, en grupo, de un documento impreso. El grupo hace la lectura del documento mientras que el educador favorece la emisión de opiniones de los educandos en torno a las ideas específicas y conceptos fundamentales estudiados con el fin de llegar a la comprensión de los mismos.

v) **El Análisis o Discusión de Videos:**

Esta es una técnica muy eficaz debido a que actualmente gran parte del aprendizaje se efectúa por medio de la imagen. Además, no es necesario que se trate de videos profesionales, puesto que se puede desarrollar una gran creatividad en los educandos si aprenden a filmar en forma doméstica escenas y situaciones de la vida real, o bien operaciones o procedimientos que sería muy complicado explicar en forma verbal y cuya apreciación visual, en cambio, facilita el aprendizaje. Esta técnica se emplea para afirmar conceptos, procedimientos o criterios generales que orienten acciones por seguir, o para analizar casos o problemas llevados a la imagen.

w) **La Mesa Redonda:**

Es una modificación popular de la conferencia. Se lleva a cabo como una serie de pequeñas conferencias de miembros del panel, o como una conversación ordenada y bien organizada entre un grupo de personas que tienen conocimientos especializados sobre el tema en discusión. La mesa redonda da pocas oportunidades de participación al educando, a menos que se utilice junto con otras técnicas.

No obstante para seleccionar adecuadamente alguna de las técnicas presentadas anteriormente se deben considerar los siguientes criterios:

- ◊ Objetivo de los temas.
- ◊ Número de participantes.
- ◊ Duración.
- ◊ Recursos materiales necesarios para su aplicación.
- ◊ Madurez del grupo.
- ◊ Conocimiento de la técnica.
- ◊ Características de los participantes.
- ◊ Contenido temático.

Cabe aclarar que dichas técnicas no deben usarse en forma discriminada e inflexible, sino que deben seleccionarse cuidadosamente y en el caso que sea necesario se podrá realizar alguna modificación respecto a los exigencias de cada situación particular de aprendizaje,⁶² todo esto con el fin de ayudar al educando a alcanzar su meta educativa.

6.1.3.6.3. RECURSOS DIDÁCTICOS

Los recursos didácticos son “elementos auxiliares de la instrucción que extienden o aumentan la eficacia de los métodos y las técnicas, pero que no pueden instruir por sí mismos.”⁶³ El que no puedan instruir por sí mismos se debe a que los recursos didácticos sólo son los medios, los vehículos de información y los materiales de enseñanza a los que se recurren para facilitar la comprensión y aplicación de contenidos y experiencias de aprendizaje. Además, los recursos didácticos “son todas aquellas cosas o condiciones especiales que se utilizan para elevar las técnicas y asegurar la eficacia de la enseñanza.”⁶⁴ Esto significa que los recursos didácticos constituyen, únicamente, un apoyo del método y la técnica que el educador

⁶² *Cfr.* Hermanus, Frank. *Op. cit.* p. 51.

⁶³ Verner, Coolie. Booth, Alan. *Op. cit.* p. 106.

⁶⁴ *Ibid.*, pp. 89-90.

empleará en el proceso formativo del educando para facilitar la enseñanza y la adquisición de aprendizajes.

Los materiales didácticos son recursos tangibles, observables y manejables que propician la comunicación entre el educador y el educando, es decir, el recurso es la infraestructura; es el aparato como el retroproyector, el pizarrón, el rotafolio, el televisor, la radio, etc.

Los recursos materiales pueden ser auditivos, visuales o audiovisuales como cassettes, discos grabados, acetatos, fotografías, graficas, laminas, ilustraciones, carteles, diapositivas, materiales impresos, videos, películas, material de ejecución, tridimensionales, maquetas, modelos a escala, multimedia, máquinas, herramientas, entre otros.

Los recursos y materiales didácticos “deben ser accesibles con respecto a los recursos económicos y culturales con los que se cuenta, para adecuarlos a los nuevos métodos, técnicas y objetivos, así como aprovechar toda la tecnología educativa a nuestro servicio.”⁶⁵

Los materiales deben seleccionarse de acuerdo con los siguientes aspectos:

- ◊ Objetivos del curso.
- ◊ Dominio personal del tema.
- ◊ Número de participantes, nivel educativo e intereses del grupo.
- ◊ Características de las técnicas que se emplearán.
- ◊ Condiciones del lugar donde se impartirá el curso.
- ◊ Las actividades que vaya a realizar el educando.

Todos estos aspectos deben tomarse en cuenta con el fin de que la información obtenida por medio de un material apoye la técnica manejada, no obstaculice la realización del proceso enseñanza-

⁶⁵ Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. pp. 56-57.

aprendizaje y en su lugar genere una motivación extrínseca y una mayor comprensión.

Para asegurar la eficacia de la enseñanza es necesario que los recursos didácticos sean accesibles, de fácil manejo y aprehensión, que se encuentre en buenas condiciones, que sean congruentes con el tema, que favorezcan la creatividad de las personas involucradas en su uso y que puedan adecuarse a los nuevos métodos, técnicas y objetivos para que sean bien aprovechados.

Finalmente, los recursos didácticos:

- ✓ Facilitan la adquisición del aprendizaje.
- ✓ Transmiten en forma sencilla y atractiva los conocimientos más relevantes.
- ✓ Atraen la atención de los participantes hacia el tema expuesto.
- ✓ Despiertan y mantienen el interés de los educandos.
- ✓ Proporcionan la consolidación de conocimientos.

6.1.3.6.4. **CONDUCCIÓN DE GRUPOS**

Antes de comenzar a hablar sobre la conducción de grupos es necesario definir lo es un grupo y éste no es más que “la asociación de dos o más personas que se reúnen e interactúan para lograr uno o más propósitos comunes.”⁶⁶ Cada uno de los participantes que forman parte de un grupo tiene distintas características, por lo que el manejo de grupos resulta una tarea complicada para el asesor y al ser éste el responsable de la conducción del aprendizaje debe promover una integración grupal, lo cual se podrá lograr siempre y cuando en un grupo exista entre sus miembros:

⁶⁶ Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 13.

- ◊ Una interacción frecuente entre sus integrantes e intercambio constante de ideas.
- ◊ Que exista un sentido de participación orientado hacia los mismos propósitos.
- ◊ Que actúen de forma similar al ambiente.
- ◊ Que exista conciencia de grupo.
- ◊ Que cumplan con las mismas reglas.

Cabe mencionar que la integración grupal puede lograrse también mediante la utilización de técnicas o dinámicas grupales. La dinámica de grupo es una “serie de fuerzas o energías que se desprenden tanto de los individuos como del medio que los rodea.”⁶⁷

Existen ciertos tipos de grupos que el asesor debe identificar para poder manejar y conducir de la mejor manera a dicho grupo.

TIPOS DE GRUPOS*

- ❖ Ruidoso: Es un grupo en el que imperan las murmuraciones y las conversaciones en voz baja, lo que revoca que el instructor y el resto de los compañeros se distraigan. El instructor debe estar muy atento a este tipo de interrupciones, debe dirigir la mirada a los participantes que conversan y lanzarles alguna pregunta o pararse muy cerca de ellos. Si el ruido es generalizado, quizá lo más conveniente será cambiar a una técnica mucho más participativa o hacer un receso.
- ❖ Silencioso: Si el grupo muestra un total silencio, el asesor deberá investigar las causas. Puede haber fallado el proceso de

⁶⁷ *Idem.*

* *Cfr.* Ali Caldela, Omar. *Pedagogía, como enseñar bien*. Pág. 8 Conducción de Grupos. <http://www.mailxmail.com/curso/vida/pedagogia/capitulo8.htm> Lunes, Septiembre 22 de 2008, 04:43:28 PM.

rompimiento de la tensión, no existe confianza para participar o bien, puede ser que no les interesa suficientemente el tema. Es recurrente también que la presencia de algún directivo inhiba al resto de los participantes. Por ello es necesario usar técnicas más participativas, las cuales reforzarán la integración.

- ❖ Indiferente: No les interesa el curso ni sus contenidos. Los temas tratados fueron simples y son conocidos por el grupo. Se cree que no hubo nada nuevo y se tiene la certeza de estar perdiendo el tiempo. Para evitar lo anterior es prudente investigar el nivel y experiencia de los participantes, manifestarles la disposición por incorporar temas de interés de los participantes con el contenido del curso, cambiar de técnica para motivar la participación y manejar ejemplos adecuados a las necesidades propias y de la empresa.
- ❖ Agresivo: La actitud autoritaria y prepotente del instructor, provoca una reacción agresiva y hostil del grupo hacia el mismo instructor, y la sesión se convierte en una lucha de fuerzas que no conducen sino al fracaso del curso. Algunas veces se combina la agresión con la ironía y provoca la deserción de participantes. Lo que se recomienda es que se actúe con sencillez, modestia y humildad, pues habrá que recordar, que no es el poseedor total de la verdad y que también está aprendiendo con el grupo.
- ❖ Participativo: Este es el grupo ideal que desearía el instructor para desarrollar un curso. Si se señala lo que realmente interesa al grupo, si se conocen sus motivaciones, si se utilizan las técnicas adecuadas y se evalúan constantemente, se garantiza el interés y participación de cada uno de los componentes del

grupo. Esto debe aprovecharse al máximo porque la participación mantiene el interés de los asistentes.

6.1.3.7. **DETERMINACIÓN DEL PLAN DE EVALUACIÓN**

Es de suma importancia que al inicio de un curso se estipule el modo de cómo se evaluarán a los estudiantes. Otra cuestión que resulta indispensable es la atención del cumplimiento de los objetivos fijados en el programa de un curso, así como el mínimo requerido de su acreditación. Además el educador deberá indicar los aspectos que se han de tomar en cuenta durante el proceso formativo del educando, como exámenes, exposiciones, trabajos, tareas, reportes de lectura, ensayos, reseñas, etc., por lo que será necesario que el educador revele el porcentaje con que cada uno de esos elementos intervendrá en la calificación total. A lo anterior se le llama el plan de evaluación y para abordar más sobre el asunto es preciso aclarar que es propiamente evaluación.

“Evaluación, en su acepción más amplia, es la captación de un valor. En el ámbito didáctico evaluar consiste en captar los resultados del curso en relación con los objetivos fijados previamente.”⁶⁸

La evaluación de la instrucción “es un proceso sistemático, continuo e integral que permite constatar al instructor y al capacitando, hasta qué grado y de qué manera se logran los objetivos del programa”⁶⁹

La evaluación es una fase trascendental del proceso educativo ya que con ésta se comprueba si se han alcanzado los objetivos

⁶⁸ Gutiérrez Saenz, Raúl. *Op. cit.* p. 189.

⁶⁹ Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 21.

planeados y para esto existen técnicas de evaluación que se presentan en tres momentos:⁷⁰

- Diagnóstico inicial: permite conocer las características, el nivel y los conocimientos de los participantes.
- Formativa o continua: se realiza a lo largo del curso para evaluar los resultados.
- Sumaria o final: se realiza al finalizar el curso.

Hay dos elementos que se involucran en el proceso de evaluación, estos son: la medición y la calificación.

La medición es “la descripción cuantitativa de aptitudes, habilidades y destrezas, siendo el resultado un número que expresa el grado en que el participante posee dicha característica, lo cual no constituye un fin en sí mismo, hasta que forma parte del proceso evaluativo.”⁷¹

Por su parte, la calificación representa “la asignación numérica que tiene el participante, resultado de un conjunto de puntuaciones a través de la desviación típica o de otros procedimientos estadísticos, con el propósito de establecer una norma común.”⁷²

La evaluación, por lo tanto, implica un proceso en el que la medición y la calificación participan para complementar la información; no obstante es importante señalar que la evaluación no se reduce a una medición o a una calificación.

Cuando se planean las actividades de aprendizaje se debe establecer el plan de evaluación que permita detectar el logro de los objetivos, por lo que es necesario definir:⁷³

⁷⁰ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. pp. 200-201.

⁷¹ Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 21.

⁷² *Idem*.

⁷³ Cfr. Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. pp. 202-203.

- ◊ La conducta predominante que se pretende evaluar; dichas conductas pueden ser de conocimientos, de actitudes o de habilidades.
- ◊ Las situaciones concretas en las cuales se va a observar la conducta aprendida: logro de objetivos, elaboración de programas, participación en actividades individuales o de grupo, solución de problemas, adquisición de conocimientos.
- ◊ La selección del instrumento de evaluación para calificar la eficacia de las actividades realizadas; cuantificar el proceso que se siguió, ya sea la resolución de un problema, el desempeño de una operación o la adquisición de un conocimiento.

Los instrumentos pueden ser diversos : cuestionarios, escalas estimativas o listas de verificación en el caso de que se trate de evaluar una operación.

En conclusión, la evaluación de la actividad educativa es el proceso de determinar en que consisten los cambios cognitivos, afectivos y de conducta de los estudiantes “y de estimarlos con relación a los valores representados en los objetivos, para cubrir hasta que punto se logran los objetivos de la educación.”⁷⁴ Para constatar si se han alcanzado o no dichos objetivos de educación se requieren de los métodos e instrumentos de evaluación como pruebas, exámenes, tests escritos, diversos tipos de registro, observaciones sobre la conducta y el rendimiento, los cuales comprenden los medios necesarios para obtener esta evidencia con respecto al logro de los objetivos.

⁷⁴ Taba, Hilda. *Op. cit.* p. 410.

6.2. PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA ASESORES, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, QUE IMPARTEN EDUCACIÓN PRIMARIA A TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CIUDAD UNIVERSITARIA.

A continuación presento una propuesta de capacitación a asesores en educación primaria para adultos, en la que se incluyen temas elementales que el asesor debe conocer para realizar una buena labor educativa.

La finalidad de hacer una propuesta de un curso para esta población, se debe a la importancia de que el asesor no sólo conozca el papel y las funciones que debe desempeñar dentro de la formación del adulto, sino que también adquiera las habilidades y herramientas didácticas para enriquecer las experiencias de aprendizaje que se producen en los círculos de estudio, así como facilitar la conducción de la enseñanza y la adquisición del aprendizaje.

Con este curso al asesor se le brindará información sobre el surgimiento y las bases que sustentan la educación de adultos y el sistema de enseñanza abierta que sostiene dicha educación. También se le señalarán algunos aspectos que el educando adulto presenta en el proceso de aprendizaje, todo esto con el objetivo de darle más elementos que permitan un mejor funcionamiento en su tarea educativa.

El presente curso puede ir destinado tanto a asesores en educación primaria como a asesores en educación secundaria, lo único que cambia es el currículo, dividido en los módulos, que el asesor debe conocer para impartir dentro de los círculos de estudio de la Dirección General de Personal.

La modalidad que sustenta la educación de adultos en este caso es el sistema de enseñanza abierta y en especial la educación no formal, por ello dentro del curso se abordan estas cuestiones ya que es indispensable que el asesor las conozca, con el propósito de que identifique la forma en la que ha desempeñar su quehacer educativo dentro de dicha modalidad.

Los temas que se proponen en el presente curso de capacitación son los siguientes:

- Educación de adultos.
 - Andragogía.
 - Surgimiento.
 - Concepto.
 - Características del educando adulto.
 - Sistema de enseñanza abierta.
 - Educación no formal.
- Proceso de enseñanza-aprendizaje.
 - Definición de didáctica.
 - Concepto de proceso de enseñanza-aprendizaje.
 - Proceso enseñanza-aprendizaje en la educación de adultos.
 - Enseñanza primaria para adultos.
 - Definición y perfil del asesor de adultos.
 - Formas de asesoramiento.
 - Funciones del asesor.
 - Relación asesor-educando.

- Motivación educativa.
- Aprendizaje en los adultos.
- Metodología: Selección y organización de actividades de aprendizaje en la educación de adultos.
 - Metodología.
 - Objetivos.
 - Técnicas de enseñanza-aprendizaje en la educación de adultos.
 - Recursos didácticos.
 - Conducción de grupos.
 - Aprendizaje en grupo.
 - Elementos del aprendizaje grupal.

La propuesta de estos temas surge a partir de la selección del contenido anteriormente revisado y analizado de todos los elementos tales como andragogía, la educación permanente, la educación no formal y el sistema de enseñanza abierta, los cuales están inmersos en la educación de adultos. Estos temas repercuten en gran medida en el trabajo del asesor, esto se debe a la importancia que tiene que el asesor no sólo tenga las herramientas para desempeñar sus funciones, sino que además tenga una concepción general que actualmente se tiene de la educación de adultos en nuestro país, así como su importancia. De esta manera, todos los objetivos que se plantean en la propuesta de capacitación, se seleccionaron a partir de los temas ya mencionados.

Con los temas expuestos en este curso el asesor obtendrá una concepción acerca de la educación del adulto, identificará sus características, obtendrá los elementos más importantes del proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de reconocer sus funciones y analizar los factores internos y externos que influyen en el aprendizaje

de los adultos. Así mismo, dicho curso tiene como objetivo que el asesor conozca la metodología utilizada en la educación de adultos, los recursos y las técnicas que facilitaran su tarea educativa.

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN PARA ASESORES, DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, QUE
IMPARTEN EDUCACIÓN PRIMARIA A
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE CIUDAD
UNIVERSITARIA.**

DESCRIPCIÓN.

CURSO: “Capacitación para Asesores en Educación de Adultos, a Nivel Primaria en el Sistema de Enseñanza Abierta”.

INSTITUCIÓN: **Dirección General de Personal.** Dirección de Administración de Personal, Subdirección de Capacitación y Desarrollo, Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

DURACIÓN DEL CURSO: El tiempo calculado para la capacitación es de 29 horas.

POBLACIÓN: El curso va dirigido a estudiantes de últimos semestres de licenciatura y a egresados de nivel superior que prestarán servicio social como asesores en la Dirección General de Personal.

NÚMERO TOTAL DE PARTICIPANTES:

Mínimo: 15 personas.

Máximo: 25 personas.

PRESENTACIÓN.

El presente curso es obligatorio y en el se abordan temas como la educación de adultos, el sistema de enseñanza abierta, el proceso de enseñanza-aprendizaje, entre otros, con los cuales se pretende que el participante no sólo conozca el papel y las funciones que debe desempeñar como asesor en la formación del adulto, sino que también adquiera las habilidades y herramientas didácticas para enriquecer las experiencias de aprendizaje que se producen en los círculos de

estudio, así como facilitar la conducción de la enseñanza y la adquisición del aprendizaje.

La educación de adultos “tiene una incidencia social por ser una de las dimensiones donde se hace realidad el concepto de educación permanente.”⁷⁵ El desarrollo de una sociedad sólo se podrá lograr a través de la educación, esto se debe a que si la persona, sin importar su edad, tiene la oportunidad de luchar por alcanzar sus metas, ideales y su propia realización, contribuirá al perfeccionamiento personal y al progreso social, de ahí que sea tan importante que las personas, de cualquier edad, tengan acceso a la educación y a una capacitación constante en la que pueda adquirir conocimientos, habilidades y aptitudes, con el fin de elevar los niveles educativos y culturales en beneficio de su vida familiar, laboral y social.

MARCO TEÓRICO.

La corriente teórica con la que se sustenta el trabajo es la teoría constructivista, puesto que el *Constructivismo* ve el aprendizaje como un proceso en el cual el estudiante construye activamente nuevas ideas o conceptos basados en conocimientos presentes y pasados. Esto es justamente lo que de alguna u otra forma el adulto realiza en su formación educativa, lo cual se debe a que todo adulto posee un cúmulo de experiencias que ha ido adquiriendo desde su niñez. El que el adulto y el asesor tengan una rica fuente de vivencias contribuye en la relación de éstas con las nuevas experiencias que vuelven más significativo el aprendizaje adquirido. De ahí que otra de las teorías de aprendizaje que respaldan el presente programa de capacitación sea el *Aprendizaje Significativo*, el cual es aquel que conduce a la creación

⁷⁵ Villalobos Pérez-Cortés, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. p. 88.

de estructuras de conocimiento mediante la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes. Para David Ausbel es muy importante el conocimiento previo, ya que de éste se parte para poder conducir la enseñanza de acuerdo a lo que ya sabe.⁷⁶

En otras palabras, "el aprendizaje se forma construyendo nuestros propios conocimientos desde nuestras propias experiencias". Aprender es, por lo tanto, un esfuerzo muy personal por el que los conceptos interiorizados, las reglas y los principios generales puedan consecuentemente ser aplicados en un contexto de mundo real y práctico, lo cual es sumamente importante en este curso, ya que se pretende que el asesor adquiera y relacione los conocimientos que irá adquiriendo en el transcurso del curso, con el fin de aplicarlos y apoyar la labor educativa que realizará en los círculos de estudio de la Dirección General de Personal dentro de la educación de adultos. Por lo tanto dentro del curso el asesor relacionara los conocimientos que ya tiene con los nuevos que irá adquiriendo en dicho curso, para así reafirmar, relacionar, ordenar y poner en práctica dichos conocimientos, que le permitirán resolver problemas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de los adultos.

De acuerdo con Jerome Bruner y otros constructivistas, el profesor actúa como facilitador que anima a los estudiantes a descubrir principios por sí mismo y a construir el conocimiento trabajando en la resolución de problemas reales o simulaciones, normalmente en colaboración con otros alumnos. Esta colaboración también se conoce como proceso social de construcción del conocimiento. Algunos de los beneficios de este proceso social son que los estudiantes pueden trabajar para clarificar y para ordenar sus

⁷⁶ Cfr. Díaz Barriga Arceo, Frida y Hernández Rojas, Gerardo. *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Una interpretación constructivista. Capítulo II. Constructivismo y Aprendizaje Significativo. México, McGraw Hill, 1998.

ideas y también pueden contar sus conclusiones a otros estudiantes, lo que les da oportunidades de elaborar e interiorizar lo que aprendieron.

EDUCACIÓN PARA ADULTOS

La educación de adultos ha tenido tres etapas en el modo de concebirse, las cuales son las siguientes: *la educación-reparación*; esta se origina como respuesta al acelerado avance técnico y científico, buscando compensar a los sujetos la capacitación faltante, con el fin de tener una adecuada mano de obra para la industria. *La educación-institución*; que llega a su clímax en la década de los 60`, se asienta en la aceptación de la especificidad psicológica del adulto, entendiéndolo como un sujeto diferente, para el que hay que diseñar instituciones, programas y procesos específicos. *La educación-función*; visible en los comienzos de los años 70`, se extiende la idea de que la educación para adultos es la clave para todo sistema educativo: “se sostiene que siempre se aprende, todos aprenden y toda la realidad puede educar a todos” ⁷⁷

ANTECEDENTES

EDUCACIÓN DE ADULTOS EN MÉXICO. Desde la colonia y durante la época independiente en México se ha llevado a cabo esfuerzos para proporcionar atención educativa a los adultos: así en la época de la colonia se realizaron acciones orientadas hacia la castellanización y la enseñanza de la lectura y escritura, con fines especialmente religiosos. Posteriormente en el periodo independiente aparecieron escuelas nocturnas para adultos destinadas a trabajadores manuales analfabetas o deficientemente preparados. Hacia 1833, se observó que los adultos tenían demandas de aprendizaje que

⁷⁷ Cirigliano, Gustavo. *Enseñanza Abierta*. p. 12.

rebasaban el ámbito de alfabetización, dando origen a las escuelas de Artes y Oficios destinadas a los adolescentes y una reorientación del primer programa de estudios de las escuelas nocturnas, incluyéndose por primera vez nociones elementales de educación cívica.

Para poder comprender la situación por la que atraviesa la educación para adultos en nuestro país, requerimos necesariamente remontarnos algunos años atrás en la historia, lo que permitirá ver más claramente el por qué de algunos problemas, así como los avances que se han logrado a lo largo de los años.

ANDRAGOGÌA

Antiguamente se consideraba que la educación era solo cuestión de niños, que la única institución para impartirla era la escuela y que el ser humano era educable solo en un periodo de su vida, pero esto no es verdad el hecho educativo es un proceso que actúa sobre el hombre a lo largo de toda su vida y no hay momento en las diversas fases de la existencia en que se sienta libre de las influencias del medio. Se sabe que se producen cambios aún en plena ancianidad respecto a nuestras creencias, a nuestras opiniones, costumbres y hábitos.

La naturaleza del hombre indica que puede continuar aprendiendo durante toda su vida. La evidencia científica demuestra que tiene la capacidad para hacerlo concediendo a los primeros años su increíble y enorme importancia en el desarrollo mental, los de la madurez no dejan de tener también su oportunidad.

La Andragogía (Andro = Hombre , persona mayor y hago = guiar o conducir). Esta ciencia se define como el arte de la educación de los adultos. El adulto es un ser biológico desarrollado en lo físico, en lo ecológico y social capaz de actuar con autonomía en un grupo social y en último termino decide su propio destino. En el hecho

pedagógico intervienen factores biológicos, históricos, antropológicos psicológicos y sociales.

CAPACITACIÓN

Es el proceso de formación continua e integral mediante el cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño laboral”.⁷⁸

De igual manera permite el desarrollo integral de los trabajadores de una organización cubriendo necesidades básicas y reales de la empresa con el fin de lograr un cambio o cambios en las personas.

SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA

Los sistemas abiertos de educación para adultos surgieron en México bajo el concepto de democratización, en donde el principal objetivo es lograr una sociedad más justa a través de una expansión de las posibilidades educativas.

Este sistema se define como una educación extraescolar basada en el autodidactismo y en la solidaridad social, con este sistema toda persona podrá participar en las actividades de promoción de la educación para adultos o en el asesoramiento de educandos. Dicho sistema esta destinado a las personas de 15 años que se encuentren en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- ◊ Que no haya cursado estudios de primaria o secundaria
- ◊ Que habiéndolos iniciando los haya dejado sin concluir.

CÍRCULOS DE ESTUDIO

Los círculos de estudio, son una modalidad de autoformación, en la cual los estudiantes de la misma carrera y de la misma materia en las que ellos han tenido alguna dificultad, deseen adelantar sus conocimientos, realizar tareas, entre otros. Estimulando el aprendizaje

⁷⁸ Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 1.

en cada uno de sus miembros, todos los estudiantes tienen la oportunidad de integrarse de manera que les permita un mejor rendimiento académico. En estos círculos de estudio será necesario planificar los temas que se desarrollarán entre los miembros del grupo.

OBJETIVOS GENERALES.

1. Identificar las características de la educación de adultos.
2. Señalar los aspectos más importantes del sistema de enseñanza abierta.
3. Organizar y orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el sistema de enseñanza abierta para la educación de adultos.

JUSTIFICACIÓN.

Cuando el trabajo del asesor está mediado por la improvisación o la falta de planeación didáctica, la labor educativa que desempeñan los asesores produce una inmensa carencia de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De aquí, se debe la importancia de establecer un programa que capacite al asesor de adultos para que éste pueda cumplir sus funciones, organice y oriente el proceso de enseñanza-aprendizaje de los adultos.

MARCO INSTITUCIONAL.

Dirección General de Personal.

Dirección de Administración de Personal, Subdirección de Capacitación y Desarrollo, Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

Av. Universidad, No. 3000

Del. Coyoacán, Ciudad Universitaria (CU)

C.P. 04510, México D.F.

A un costado norte del Estadio Olímpico México 68 en las instalaciones de la dirección de asuntos laborales edificio A, en el segundo piso.

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO

PRESENTACIÓN

“La Dirección General de Personal (DGPE) es una dependencia normativa y de servicios que atiende los asuntos del personal, cuyo objetivo es contribuir al cumplimiento de la gestión universitaria y depende de la Secretaría Administrativa de la UNAM.”⁷⁹

OBJETIVO

“Contribuir al cumplimiento de la gestión institucional.”⁸⁰

MISIÓN

“Dirigir, gestionar y resolver los asuntos laborales, nominales y de servicio al personal de la UNAM, coadyuvando al cumplimiento de las funciones sustantivas de la institución.”⁸¹

VISIÓN

“Se atiende a la comunidad con trámites y servicios modernos, sencillos y de calidad; se encuentran fortalecidas las relaciones laborales; el personal está capacitado y se contribuye a una gestión institucional de vanguardia.”⁸²

⁷⁹ UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO, SECRETARÍA ADMINISTRATIVA, DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL (DGPE).

<http://www.personal.unam.mx/DGPE/Objetivo/Objetivo.jsp>

Martes, Septiembre 30 del 2008. 3:23:51 PM.

⁸⁰ *Idem.*

⁸¹ *Idem.*

⁸² *Idem.*

TEMARIO.

UNIDAD I. INTRODUCCIÓN AL CURSO (ENCUADRE).

- 1.1. Presentación del curso.
- 1.2. Integración del grupo.
 - 1.2.1. Identidad y característica de los integrantes del grupo.
- 1.3. Conocimiento de las expectativas de los integrantes del grupo.
- 1.4. Objetivo y estructura del curso.
- 1.5. Contrato de aprendizaje.
- 1.6. Grado de conocimientos acerca de los temas del curso.
- 1.7. Cierre de la sesión.

UNIDAD II. EDUCACIÓN DE ADULTOS.

- 2.1. Andragogía.
 - 2.1.1. Surgimiento de la educación de adultos en México.
 - 2.1.2. Definición del concepto de educación para adultos.
- 2.2. Sistema de enseñanza abierta.
 - 2.2.1. Concepto de enseñanza abierta.
 - 2.2.2. Educación no formal.
 - 2.2.3. Educación Permanente.
- 2.3. Características generales de la enseñanza abierta.
 - 2.3.1. Objetivo.
 - 2.3.2. Concepto de aprendizaje.
 - 2.3.3. Métodos de aprendizaje.
- 2.4. Características generales de la enseñanza tradicional.
 - 2.4.1. Objetivo.
 - 2.4.2. Concepto de aprendizaje.
 - 2.4.3. Métodos de aprendizaje.

UNIDAD III. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS

- 3.1. Definición de proceso de enseñanza-aprendizaje.
 - Concepto de didáctica.
- 3.2. Proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación para adultos.
- 3.3. Enseñanza primaria para adultos.
- 3.4. Definición y perfil del asesor de adultos.
- 3.2. Formas de asesoramiento.
 - 3.5.1. Individual
 - 3.5.2. Circulo de estudio
- 3.3. Funciones del asesor.
 - 3.6.1. Académico-pedagógico.
 - 3.6.2. Colaborador en el proceso de evaluación
 - 3.6.3. Colaborador en la obtención y análisis de información.
- 3.7. Relación asesor-educando
- 3.8. Aprendizaje en los adultos.
 - 3.8.1. Definición de adulto
 - 3.8.2. Motivaciones para el estudio
 - 3.8.3. Características del educando adulto que influyen en el aprendizaje.

UNIDAD IV. METODOLOGÍA: SELECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS.

- 4.1. Definición de metodología.
- 4.2. Objetivos.
- 4.3. Aprendizaje en grupo.
 - 4.3.1. Objetivos del aprendizaje en grupo.
 - 4.3.2. Etapas de desarrollo de un grupo.

- 4.4. Elementos del aprendizaje grupal.
 - 4.4.1. Definición de grupo.
 - 4.4.2. Fenómenos grupales.
 - 4.4.3. Conducción de grupos.
 - 4.4.3.1. Roles en el grupo.
 - 4.4.4. Contrato de aprendizaje.
 - 4.4.4.1. Compromiso grupal de grupo. 5
- 4.5. Técnicas para la enseñanza y el aprendizaje en la educación de adultos.
 - 4.5.1. Definición de técnicas de aprendizaje.
 - 4.5.2. Identificación de la técnica.
 - 4.5.3. Circunstancias en las que se puede utilizar
 - 4.5.4. Requisitos físicos o didácticos particulares.
 - 4.5.5. Ventajas de la técnica.
 - 4.5.6. Limitaciones de la técnica.
- 4.6. Recursos didácticos

UNIDAD V. EVALUACIÓN FINAL Y CONCLUSIÓN DEL CURSO (CIERRE).

- 5.1. Síntesis del programa
- 5.2. Evaluación final o sumativa.
- 5.3. Conclusiones
- 5.4. Revisión de expectativas
- 5.5. Evaluación del curso
- 5.6. Despedida
- 5.7. Entrega de reconocimientos

SELECCIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE.

Para la capacitación sugiero las siguientes actividades de aprendizaje, con las cuales se pretende que dentro de las asesorías se facilite el proceso de enseñanza-aprendizaje. Con las técnicas que a continuación se mencionan el participante adquirirá conocimientos, habilidades y actitudes que permitan su mejor desempeño en la asesoría y refuerce su aprendizaje.

- ◊ Exposición.
- ◊ Demostraciones.
- ◊ Coloquios.
- ◊ Lluvia de ideas.
- ◊ Mesas redondas.
- ◊ Discusión en grupos.
- ◊ Dramatización.
- ◊ Sociodrama.
- ◊ Corrillos.
- ◊ Interrogatorios.
- ◊ Análisis y Discusión de video.
- ◊ Phillips 6'6
- ◊ Investigación
- ◊ Conferencias
- ◊ Rejilla
- ◊ Lectura comentada y dirigida, etc.

RECURSOS MATERIALES (DIDÁCTICOS):

Los recursos materiales con los que se cuenta para la capacitación son: pizarrón, plumones, gises, Rotafolios, documentos, material impreso, cartulinas, hojas, lápices, revistas, resistol, Laptop y cañón, Presentación en PowerPoint, videos, documentales, etc.

EVALUACIÓN.

La evaluación en todo el curso de capacitación se realizará en tres niveles:

1. Realizar una evaluación diagnóstico, con el fin de saber el grado de conocimiento de los participantes sobre el tema.
2. Realizar una evaluación intermedia o formativa para detectar posibles dudas, adecuar el contenido, darles solución inmediata posibles problemas de aprendizaje e indicar el grado en que se van logrando los objetivos establecidos.
3. Realizar una evaluación final, para determinar si los objetivos planteados en el curso fueron cubiertos y constatar los efectos de la instrucción. Para dicha evaluación se aplicará un examen y un cuestionario para concretar con precisión los cambios debido a la enseñanza y las mejoras en el desempeño individual.

**CURSO DE CAPACITACIÓN PARA ASESORES EN EDUCACIÓN DE ADULTOS,
A NIVEL PRIMARIA EN EL SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA.**

Guía Didáctica						
<u>Curso:</u> “Capacitación para Asesores en Educación de Adultos, a Nivel Primaria en el Sistema de Enseñanza Abierta.” <u>Unidad I:</u> INTRODUCCIÓN AL CURSO (ENCUADRE).			<u>Objetivos:</u> Presentación general del contenido del curso. Señalar las características generales del curso y los aportes que éste puede brindarles. <u>Duración:</u> 2 horas			
Contenido Temático	Objetivo	Estrategias y Técnicas.	Actividades de Aprendizaje	Recursos Didácticos	Duración	Evaluación
1.1. Presentación del curso.	El participante conocerá al instructor del curso y los objetivos del mismo.	Expositiva.	Se da inicio a la presentación del curso por parte del instructor, exponiendo los objetivos del curso.		10 min.	
1.2. Integración del grupo. 1.2.1. Identidad y característica de los integrantes del grupo.	Integrar al grupo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Identificar las características de cada uno de los integrantes del grupo.	Escudo Heráldico.	Cada participante prepara una hoja de papel, en la cual dibujará un escudo de armas, dividiéndola en 4 partes. En la parte superior izquierda hará un dibujo que represente la mayor realización de su familia, en la parte superior derecha hará un dibujo que represente el mayor logro personal que haya realizado en la vida, en la parte inferior izquierda un dibujo	Se requiere de material una hoja de papel para cada participante y una pluma o lápiz.	35 min.	

			que represente lo que piensa realizar y en la parte inferior derecha un dibujo que represente el mayor fracaso de su vida. Después deben reunirse en parejas para explicarse los significados de sus dibujos y por último en sesión plenaria se invita libremente a decir el provecho que obtuvieron del ejercicio.			
1.3. Conocimiento de las expectativas de los integrantes del grupo	Descubrir lo que los participantes esperan del curso.	Lluvia de ideas.	Se preguntará al grupo: ¿Qué esperan del curso? Y ¿Qué no les gustaría de este? El instructor irá anotando las expectativas de los participantes.	Pizarrón, Plumones Gises Borrador	15 min.	
1.4. Objetivo y estructura del curso.	Presentar de manera general las características y los temas que se abordarán en el curso.	Exposición	El instructor presentará una introducción del tema y desglosará el contenido del curso, mostrando los rubros más generales.	Se hará uso de la laptop y el cañón.	20 min.	
1.5. Contrato de	Especificar las	Exposición	Se presentará el	Rotafolio	10 min.	

aprendizaje.	reglas y la tolerancia que se van a tener durante el curso.		reglamento al grupo, posteriormente se les preguntarán aspectos que deseen agregar o eliminar, con la finalidad de establecer acuerdos.			
1.6. Grado de conocimientos acerca de los temas del curso.	Reconocer los conocimientos previos que el participante ya ha adquirido sobre los temas del curso.	Examen de Antecedentes	Se aplicará un cuestionario con preguntas relacionadas al contenido del curso.	Cuestionario de evaluación	20 min.	Evaluación Diagnóstica
1.7. Cierre de la sesión	Identificar lo aprendido de la primera sesión.	Circulo Mágico	Se pide a los participantes que formen un círculo para que de manera voluntaria expresen como se sintieron durante la sesión.		10 min.	

<u>Curso:</u> “Capacitación para Asesores en Educación de Adultos, a Nivel Primaria en el Sistema de Enseñanza Abierta.” <u>Unidad II:</u> EDUCACIÓN DE ADULTOS.				<u>Objetivos:</u> Definir el concepto de educación para adultos. Identificar las características generales del sistema de enseñanza abierta <u>Duración:</u> 4 horas		
Contenido Temático	Objetivo	Estrategias y Técnicas.	Actividades de Aprendizaje	Recursos Didácticos	Duración	Evaluación
2.1. Andragogía. 2.1.1. Surgimiento de la educación de adultos en México.	Definir el concepto de educación para adultos	Exposición.	El instructor expondrá de forma clara y concreta la historia de la educación de adultos en México.	Laptop y cañón. Presentación en PowerPoint.	45 min.	Realizar una reflexión, de no más de dos cuartillas, sobre la importancia de la educación de adultos.
2.1.2. Definición del concepto de educación para adultos.	El participante formulará una definición propia de lo que es la educación de adultos.	Corrillos	Se le entregara a los participantes una serie de definiciones de educación de adultos de distintos autores y en grupos de 5 personas se analizará y discutirá el material para que posteriormente el secretario de cada equipo exhiba las conclusiones.	Hojas impresas Pizarrón Plumones Gises Borrador.	20 min.	
2.2. Sistema de enseñanza abierta.. 2.2.1. Concepto de enseñanza abierta..	Definir el concepto de enseñanza abierta.	Exposición.	El instructor explicara lo que es el sistema de enseñanza abierta. El participante tomara nota de los	Laptop y cañón. Presentación en PowerPoint.	35 min.	

2.2.2. Educación no formal. 2.3. Educación Permanente.	Determinar que es educación no formal y educación permanente.	Plenaria	puntos que le parezcan más importantes. En plenaria el instructor aclara dudas y se concluye el tema.	Pizarrón Plumones Gises Borrador.	20 min.	
2.3. Características generales de la enseñanza abierta. 2.3.1.Objetivo. 2.3.2. Concepto de aprendizaje. 2.3.3. Métodos de aprendizaje.	Identificar las características generales de la enseñanza abierta.	Exposición	El capacitador expondrá de forma clara y concreta las características generales de la enseñanza abierta y el participante tomara apuntes de lo expuesto.	Rotafolios	30 min.	
2.4. Características generales de la enseñanza tradicional. 2.4.1. Objetivo. 2.4.2. Concepto de aprendizaje. 2.4.3. Métodos de aprendizaje.	Conocer los elementos que contiene el sistema de enseñanza tradicional.	Exposición	El instructor enumerará los elementos que contiene el sistema de enseñanza tradicional. El participante enlistará dichos elementos.	Rotafolios	30 min.	
	Contrastar los dos sistemas de enseñanza.	Corrillos	Después de la exposición, se formarán equipos de 5 personas para que	Hojas Lápices	30 min.	

			discutan los temas expuestos y lleguen a conclusiones sobre las diferencias de ambos sistemas de enseñanza. El capacitador entregará las preguntas a discutir, distribuyéndolas a cada equipo. En la plenaria se presentarán las conclusiones por equipo.	Tarjetas con preguntas Cartulinas Plumones	15 min. 15 min.	
--	--	--	--	--	-------------------------------	--

	Verificar si los temas expuestos han sido comprendidos.	Interrogatorio	características, al mismo tiempo los compañeros de éste irán tomando nota. En grupos de 3 personas se elaborarán como mínimo 5 preguntas con sus respectivas respuestas sobre los temas antes expuestos. Al terminar de hacer este ejercicio un moderador dará la palabra a uno de los representantes de un equipo, para que este le haga una pregunta a un integrante de cualquier equipo y a su vez este escogerá a otro integrante de otro equipo para hacerle alguna pregunta sobre el tema en cuestión. El instructor escuchará atento cada una de las respuestas de los participantes.	A cada equipo se les repartirá 5 tarjetas de trabajo en las que anotarán sus preguntas y respuestas.	40 min.	Se tomará en cuenta las preguntas y respuestas que elaboren los participantes.
--	---	----------------	--	--	---------	--

3.3. Enseñanza primaria para adultos.	Diferenciar la enseñanza primaria para adultos entre la enseñanza primaria para niños.	Análisis y Discusión de video.	Los participantes verán el documental, “Ser y Tener”, el capacitador debe buscar que no exista ningún distractor y posteriormente se realizará en plenaria el análisis y la discusión de la película, con el fin de distinguir y reconocer la forma en la que se trabaja tanto en la enseñanza primaria para adultos como en la enseñanza primaria para niños.	DVD o Videocasete ra Documental “Ser y Tener” Dirección: Nicolas Philibert. País: Francia. Año: 2002. Duración: 104 min.	120 min.	
3.4. Definición y perfil del asesor de adultos.	Reconocer lo qué es un asesor y cuál es el perfil del asesor de adultos.	Lluvia de ideas	Los participantes, expondrán lo que ellos consideran lo que es un asesor y las características que éste debe tener como asesor de adultos. Se designará un secretario que anote las opiniones. Al agotarse las	Pizarrón Gises Plumones Borrador	25 min.	

3.5. Formas de asesoramiento. 3.5.1. Individual 3.5.2. Circulo de estudio	Especificar y distinguir las formas de asesoramiento en las que ha de trabajar el participante como asesor.	Exposición	opiniones se analizarán, eliminando las que se consideren inadecuadas. El instructor explicará de manera precisa cada una de las formas de asesoramiento.	Rotafolio	20 min.	
		Dramatización	Después de la exposición se dividirá en dos equipos el grupo. En el primer equipo se realizará una representación en la que simulen la forma de asesoramiento individual y el segundo equipo representará la dinámica que se desarrolla en un circulo de estudio. El tiempo de preparación es de 15 min. y a cada uno de los equipos se les concederá 5 min. para su representación.	Cada equipo conseguirá el material que se requiera par el ejercicio.	25 min.	

3.6. Funciones del asesor. 3.6.1. Académico-pedagógico. 3.6.2. Colaborador en el proceso de evaluación. 3.6.3. Colaborador en la obtención y análisis de información.	Describir e identificar las funciones del asesor.	Rejilla	El capacitador formará equipos dividiendo la clase para obtener la raíz cuadrada del grupo total. A cada integrante de equipo se le designa un número que va del número uno a la cifra obtenida de la raíz cuadrada, formándose así los equipos que trabajarán posteriormente y a los que se les distribuirá un documento sobre las funciones del asesor. Los números iguales forman un equipo que trabaja sobre uno de los temas preparados, y se designa un tiempo determinado para el estudio del material. Posteriormente, se reúnen los equipos originales, y cada uno de sus miembros expone el	Documento sobre: Las funciones del asesor.	40 min.	
---	--	----------------	---	---	----------------	--

3.7. Relación asesor-educando	Establecer la relación que debe existir entre el asesor y el educando.	Conclusiones	tema que se aprendió. Finalmente, cada grupo emite sus conclusiones y compara las funciones anotadas en el pizarrón con las planteadas en el documento.	Pizarrón Gises Plumones Borrador	10 min.	
		Exposición	El capacitador explicará la interacción del educando y del educador que se presenta en todo el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, utilizando ejemplos reales. Los participantes realizarán un cuadro comparativo en el que describan una buena relación entre el asesor y el educando y una mala relación entre el asesor y el educando.	Laptop y cañón. PowerPoint	30 min.	
				Hojas Plumas Laptop y cañón.	20 min.	

3.8. Aprendizaje en los adultos. 3.8.1. Definición de adulto. 3.8.2. Motivaciones para el estudio. 3.8.3 Características del educando adulto que influyen en el aprendizaje. - Factores internos - Factores externos	Conocer los factores internos y externos del aprendizaje de los adultos.	Exposición	El instructor expondrá de manera clara y precisa el tema.	Presentación en PowerPoint	45 min.	
		Phillips 6'6	En el transcurso de la exposición se irán resolviendo dudas y se incitará al alumno a participar. En pequeños grupos de seis personas se discutirá el tema expuesto y durante un breve lapso de seis minutos se deberá llegar a una conclusión. Se designa un coordinador que controla el tiempo (un minuto por persona) y un secretario que anota el resumen o conclusiones.		15 min.	
		Conclusiones	El secretario lee más tarde las conclusiones al grupo entero, en cuanto empiece a correr el tiempo y cuando falta un minuto se advierte a los grupos para que		10 min.	

			hagan un resumen y lleguen a una conclusión. Finalmente, cada secretario expone ante el grupo total su informe de todo lo leído, y se hace un resumen final.			
--	--	--	--	--	--	--

<u>Curso:</u> “Capacitación para Asesores en Educación de Adultos, a Nivel Primaria en el Sistema de Enseñanza Abierta”. <u>Unidad IV:</u> METODOLOGÍA: SELECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS.				<u>Objetivos:</u> Reconocer la metodología utilizada en la educación de adultos. Señalar los elementos del proceso enseñanza-aprendizaje. Manejar las técnicas más utilizadas en la educación de adultos. Utilizar recursos didácticos en la educación de adultos. <u>Duración:</u> 10 horas		
Contenido Temático	Objetivo	Estrategias y Técnicas.	Actividades de Aprendizaje	Recursos Didácticos	Duración	Evaluación
4.1. Definición de metodología.	Reconocer la metodología utilizada en la educación de adultos.	Exposición	El capacitador expone cuál es el concepto de metodología y sus objetivos.	Rotafolio Cartulinas	45 min.	
4.1. Objetivos.						
4.3. Aprendizaje en grupo.	Identificar y analizar los métodos de enseñanza y las etapas de desarrollo para el aprendizaje en grupo.	Lectura comentada.	El capacitador distribuye el documento “Métodos de enseñanza y Etapas de desarrollo para el aprendizaje en grupo” y pide a los participantes que lo lean individualmente, anotando las dudas que surjan y opiniones sobre el texto entorno a las ideas específicas y conceptos fundamentales para llegar a la	Documento: “Métodos de enseñanza y Etapas de desarrollo para el aprendizaje en grupo”.	35 min.	
4.3.1. Objetivos del aprendizaje en grupo.						
4.3.2. Etapas de desarrollo de un grupo.						
- Orientación.						
- Establecimiento de normas.						
- Conflictos.						
- Productividad.						
-Terminación.						

4.4. Elementos del aprendizaje grupal. 4.4.1. Definición de grupo. 4.4.2. Fenómenos grupales. - Pretarea y Tarea. 4.4.3. Conducción de grupos. 4.4.3.1. Roles en	Señalar los elementos del proceso enseñanza-aprendizaje.	Corrillos	comprensión de los mismos. Posteriormente se divide al grupo en equipos para que cada uno confronte sus dudas y les dé solución. Un representante de cada equipo expone las conclusiones.	Hojas Lápices Cartulinas Plumones	30 min.	
		Conclusión general.	El capacitador revisa, y en tal caso rectifica, las conclusiones a las que llega cada equipo, para que en plenaria explique las ideas principales y aclare dudas sobre el tema visto.	Pizarrón Gises Plumones Borrador	10 min.	
		Lectura dirigida	Se les proporcionará a los participantes el Documento sobre el aprendizaje grupal, para su lectura.	Documento: “Aprendizaje Grupal”. Tarjetas Lápices Cartulinas Plumones	30 min.	
		Coloquio	Se reunirán entre seis y ocho participantes directos para intercambiar opiniones sobre la lectura, éstos serán seleccionados por los		70 min.	

el grupo.			miembros mismos del grupo y en representación suya, responderán unas preguntas que el capacitador proporcionará. Un moderador dirige el procedimiento. El resto del grupo propiamente dicho escucha, básicamente, aunque puede intervenir continuamente bajo la orientación del moderador.			
		Conclusiones	Se leerán las conclusiones de cada equipo, anotándolas en el rotafolio con el fin de unificar las respuestas.	Rotafolio	20 min.	
4.4.4. Contrato de aprendizaje. 4.4.4.1. Compromiso grupal de grupo. - Puntualidad - Asistencia. - Participación. - Trabajo. - Cooperación.	Identificar y comprender algunos problemas sobre el compromiso grupal.	Sociodrama	Se les pedirá a todo el grupo que realicen un Sociodrama en el que representen libremente a un grupo, en el que incluyan tanto al profesor como a los alumnos, presentando algunos problemas	Cada equipo conseguirá el material que se requiera para el Sociodrama.	105 min.	

			sobre el compromiso grupal y como el asesor del grupo los resuelve. El grupo se dividirá en 5 equipos para que cada uno de ellos represente los temas en los que se debe comprometer un grupo como la puntualidad, la asistencia, la participación, el trabajo y la cooperación. Todos los equipos tendrán 30 minutos para preparar el Sociodrama y a continuación cada equipo contará con 15 minutos para presentar el Sociodrama. Después de el Sociodrama en plenaria todo el grupo dará conclusiones y dudas sobre el tema.			
4.5. Técnicas para la enseñanza y el aprendizaje en la	Manejar las técnicas más utilizadas en	Lectura comentada	Se les proporciona un documento sobre: "Técnicas para el	Pizarrón Gises Plumones Borrador Documento: "Técnicas para el	15 min. 55 min.	

educación de adultos. 4.5.1. Definición de técnicas de aprendizaje. 4.5.2. Identificación de la técnica. 4.5.3. Circunstancias en las que se puede utilizar. 4.5.4. Requisitos físicos o didácticos particulares. 4.5.5. Ventajas de la técnica. 4.5.6. Limitaciones de la técnica.	la educación de adultos.	Técnica elegida por los integrantes del grupo.	aprendizaje”. Terminada la lectura se formaran equipos; los participantes escogerán uno de los temas ya expuestos y decidirán cuál técnica es la más adecuada para el tema, de esta manera lo que resta de la sesión se trabajara conforme a la técnica elegida.	aprendizaje”. Tarjetas Lápices Cartulinas Plumones Revistas Tijeras Resistol	65 min.	
		Exposición	Los participantes expondrán los motivos y los resultados de la elección de la técnica que ejecutaron anteriormente, teniendo en cuenta los puntos contemplados en el contenido.	Cartulinas Plumones Revistas Periódicos	45 min.	Evaluación Formativa o continua. Por medio de este tema y de las actividades planteadas, se logrará tener una revisión de los contenidos ya expuestos y estudiados.
		Plenaria	Después de cada exposición se discutirá con todo el grupo si la técnica elegida por el equipo es factible realizarla dada la población donde realizan su servicio social.		20 min.	

4.6. Recursos didácticos	Utilizar recursos didácticos en la educación de adultos.	Demostración	El capacitador hará una demostración de cómo utilizar los recursos didácticos, con los cuales el asesor podrá apoyarse para aumentar la eficacia del método y las técnicas que empleará en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El participante observará las acciones del capacitador y seguirá sus explicaciones. Posteriormente, en equipo practicarán lo que han visto hacer para reforzar el aprendizaje.	Laptop y cañón. Presentación en PowerPoint. Pizarrón Plumones Gises Borrador. Cartulinas Rotafolio	55 min.	
--------------------------	--	--------------	---	--	---------	--

<u>Curso:</u> “Capacitación para Asesores en Educación de Adultos, a Nivel Primaria en el Sistema de Enseñanza Abierta”. <u>Unidad V:</u> EVALUACIÓN FINAL Y CONCLUSIÓN DEL CURSO (CIERRE).				<u>Objetivos:</u> Evaluar y concluir el curso. Revisar si se cubrió el total del contenido temático del curso. Evaluar el aprendizaje de los participantes. <u>Duración:</u> 5 horas		
Contenido Temático	Objetivo	Estrategias y Técnicas.	Actividades de Aprendizaje	Recursos Didácticos	Duración	Evaluación
5.1. Síntesis del programa.	Revisar si se cubrió el total del contenido temático del curso.	Corrillo	Se dividirá el grupo en equipos de 5 personas y se nombrará a un moderador y a un secretario, el primero dirigirá el tiempo y al equipo, y el segundo tomará las notas. Cada equipo analizará y discutirá si se cubrió el total del contenido temático del curso. Posteriormente el secretario expondrá las conclusiones, que son producto de las aportaciones de los miembros del equipo, ante el grupo.	Hojas Plumas	35 min.	
5.2. Evaluación final.	Evaluar el aprendizaje; los conocimientos y habilidades que el participante adquirió	Examen de Resultados	Se les proporcionará a los participantes una prueba escrita en forma de examen para que lo resuelvan individualmente. El examen contendrá	Material impreso. Instrumento de evaluación: Examen. Prueba	110 min.	Evaluación final o sumativa. Evaluar los logros finales de aprendizaje

	durante el curso.		preguntas sobre todo el contenido del curso.	escrita.		del participante .
5.3. Revisión de expectativas	Retomar las Expectativas establecidas al inicio del curso, y verificar si fueron Satisfechas.	Plenaria	Los participantes verificarán si fueron satisfechas las expectativas establecidas al inicio del curso.	Pizarrón Plumones Gises Borrador	20 min.	
5.3. Evaluación del curso.	Evaluar el curso.		Se les proporcionará a los participantes un cuestionario para que lo resuelvan individualmente. El cuestionario contendrá preguntas acerca de la pertinencia del contenido, de la forma en la que trabajo el instructor y del cumplimiento de los objetivos del curso.	Material impreso. Instrumento de evaluación: Cuestionario	50 min.	Evaluación final o sumativa. Evaluar la efectividad del programa o curso, medir en que grado se cumplieron los objetivos y constatar los efectos de la instrucción.
5.4. Conclusiones	Comprobar los resultados del Curso.	Lluvia de ideas	En plenaria todos los participantes del grupo expresarán, libremente,	Pizarrón Plumones Gises	20 min.	

			los beneficios que obtuvieron cada uno de ellos al asistir al curso: “Capacitación para Asesores en Educación de Adultos, a Nivel Primaria en el Sistema de Enseñanza Abierta.” El capacitador anotará las ideas principales en el pizarrón para que en grupo lleguen a una conclusión sobre lo que en conjunto observen los resultados que obtuvieron del curso. Se pide a los participantes que formen un círculo para que de manera voluntaria expresen como se sintieron durante el curso.	Borrador		
5.6. Despedida	Finalizar el curso	Círculo Mágico “Todos por el premio”	Se pretende que cada uno de los participantes inflen un globo y que de esta manera llegue sano y salvo hasta el final, por lo que no deben permitir que ninguno de sus compañeros	Globos Palillos de madera	20 min.	25 min.

5.7. Entrega de reconocimientos	Entregar un reconocimiento por haber concluido el curso.		desinflen sus respectivos globos. Porque al finalizar la actividad se les dará un obsequio al que tenga integro su globo. El instructor deberá dar las instrucciones una sola vez y elegirá un saboteador para que ponche un globo con un palillo de madera. El capacitador entregara los reconocimientos y al terminar la entrega será decisión de los participantes si realiza o no un convivio.		20 min.	
---------------------------------	--	--	--	--	---------	--

EL CURSO:

**“CAPACITACIÓN PARA ASESORES EN EDUCACIÓN DE ADULTOS, A NIVEL
PRIMARIA EN EL SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA.”**

OTORGA EL PRESENTE
RECONOCIMIENTO

A: _____

POR HABER CONCLUIDO EXITOSAMENTE EL CURSO.

INSTRUCTOR: _____

FECHA: _____

CONCLUSIONES

Con la elaboración de esta propuesta pedagógica de un programa de capacitación destinada a asesores en educación de adultos, confirmé la idea que tenía sobre el derecho de educación que tenemos todos los seres humanos, sin importar la edad ni la condición física o socioeconómica en la que nos encontremos. En el adulto este derecho de educación significa actualización, realización personal, participación social y una reafirmación de todas las competencias y potencialidades que ha desarrollado y que podrá seguir desarrollando como conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes. Esto gracias a una educación permanente que tiene como fin el perfeccionamiento integral de toda persona, tanto de conocimientos como habilidades, en la que pueda lograr mejoras en su vida personal, profesional, social y económica.

No cabe duda que existen una serie de problemáticas o factores, tanto internos como externos, que obstaculizan la formación y la implementación de programas en la Educación de Adultos tales como: las condiciones económicas, políticas, sociales e ideológicas poco favorables. En el caso de los factores internos encontramos que muchas veces dentro de la institución en la que se forma el adulto existe una mala organización, deficiencias administrativas, ausencia de promoción, escasez de materiales didácticos (adecuados), falta de continuidad, frecuente irrelevancia en los contenidos programáticos y la incompetencia del personal docente. De esta última es la que me ocupé en el presente trabajo, ya que el éxito y la calidad de un programa se debe en gran parte a la actividad que realiza el profesor (guía, asesor o educador de adultos). Y si las habilidades del asesor son limitadas, los beneficios del programa serán restringidos. De ahí

la importancia de que este proyecto de capacitación permita que el asesor adquiera las competencias y habilidades didácticas específicas para ejercer sus funciones.

Para que el asesor satisfaga las deficiencias y exigencias del adulto es necesario que conozca la manera en la que se le ha de enseñar al adulto y a su vez el adulto, gracias a esta capacitación que se le ofrece al asesor, descubrirá, por medio del asesor, las formas en las que puede aprender a aprender. Por tanto es elemental que el programa de capacitación tenga como fundamentos teóricos el constructivismo y el aprendizaje significativo, ya que estas dos corrientes teóricas ven al aprendizaje como un proceso en el cual el estudiante construye activamente nuevas ideas o conceptos basados en conocimientos presentes y pasados, y esto es lo que justamente se requiere en la formación educativa del adulto, puesto que el adulto al poseer un cúmulo de experiencias, que ha ido adquiriendo desde su niñez, las irá relacionando con las nuevas experiencias propiciando que el aprendizaje adquirido sea significativo para él. Así mismo el asesor relacionará los conocimientos que ya tiene con los nuevos que irá adquiriendo en del curso, para reafirmar, relacionar, ordenar y poner en práctica dichos conocimientos, que le permitirán resolver problemas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación del Adulto.

A lo largo de la historia en nuestro país la educación de adultos ha tenido muchos sistemas de enseñanza como son las escuelas nocturnas, las misiones culturales, etc., con el fin de resolver el gran problema de analfabetismo y el rezago educativo. Gracias a este tipo de dependencias como la Dirección General de Personal (DGPE) de la UNAM y como el Instituto Nacional de Educación para Adultos (INEA) se puede contribuir a que el adulto desarrolle sus capacidades

y se le ofrezca la posibilidad del uso del alfabeto y la continuación de la educación básica.

Es tan importante que el personal que presta sus servicios a la asesoría de esta población, se le capacite para que su labor educativa sea lo más efectiva posible, ya que el asesor es la persona que ayuda al adulto y lo guía en su proceso de aprendizaje. Esta propuesta de un curso de capacitación podrá orientar al asesor en conocer la importancia de la educación de adultos en nuestro país, los fundamentos teóricos de la educación de adultos, las características del sistema de enseñanza abierta y las estrategias y herramientas didácticas que el asesor puede utilizar en su labor educativa.

Finalmente, al llevarse a cabo el curso de capacitación, los asesores podrán desempeñar una función pedagógica que promueva una enseñanza sólida y ajustada a las demandas específicas del adulto.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ARNAZ, José Antonio. *La planeación curricular*. Edit. Trillas. 2ª edición México, D.F. 2004. p. 74.
- 2) BLOOM, Benjamín S. *Taxonomía de los objetivos de la educación. La clasificación de las metas educacionales*. Manual I. Edit. El Ateneo, Bueno Aires, 1979. p. 273.
- 3) CANTÓN, Valentina, Aguirre, Mario. *Formación Cívica y Ética III, De leyes y democracia*. Edit. Limusa. México 2002. pp. 176-193.
- 4) CIRIGLIANO, Gustavo F. J. *Enseñanza Abierta*. Edit. El Ateneo. 1983 p. 176.
- 5) Consejo de Normalización y Certificación Laboral (CONOCER) *El enfoque constructivista: Formación en alternancia y pedagogía de la disfunción aplicada a la identificación de competencia Laboral..* En: Programa de Cooperación Iberoamericana para el diseño de la formación profesional. Cumbre Iberoamericana. Madrid. 1998. pp. 69 – 87.
- 6) COOMBS, Philip H. y AHMED, M. *Crisis Mundial de la Educación. La lucha contra la pobreza rural. El aporte de la educación no formal*. Tecnos, Madrid 1975. p. 331.
- 7) Curso: *Formación de Instructores*. Desarrollo Empresarial Educativo Universidad La Salle. D.E.E.U.L.S.A. p. 28.
- 8) DELORS, Jacques. *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Ediciones UNESCO. Colección Educación y cultura para el nuevo milenio. 1996. p. 302.
- 9) DÍAZ BARRIGA ARCEO, Frida y HERNÁNDEZ ROJAS, Gerardo. *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México, McGraw Hill, 1998. p. 475.

- 10) DRUCKER, Peter Ferdinand. *El managemenet del futuro*.
Cáp. 4. *La sociedad del futuro*. Editorial Sudamericana. Buenos Aires, 2003. p. 250.
- 11) DRUCKER, Peter Ferdinand. “Escritos Fundamentales. Tomo I, El Individuo.” La productividad del trabajador del conocimiento. Edit. Sudamericana. 2003. Buenos Aires. p. 255
- 12) FREIRE, Paulo. *La educación como práctica de la libertad*. Ed. Siglo XXI editores. México 1999. p. 151.
- 13) Freire, Paulo. *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI, México, 1976 p. 246.
- 14) GALLART, María Antonia y Jacinto, Claudia. *Competencias Laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo*. Publicado con la autorización de los editores. Tomado del Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. CIID-CENEP, Año 6 N° 2. Publicado en diciembre 1995 en Buenos Aires, Argentina. pp. 1-6.
- 15) GALVIS P., Álvaro. et. al. *La tutoría como servicio de apoyo en el estudio a distancia: características y operalización*. Revista Interamericana de Educación para Adultos. p. 188.
- 16) GARCÍA MERIO, Juan Carlos. *Historia de la alfabetización y de la educación de adultos en México*. SEP-INEA- El Colegio de México, 3 vols. 1ª.Ed. México, 1993. p. 755.
- 17) GUTIÉRREZ SAENZ, Raúl. *Introducción a la Didáctica*. Esfinge. México. 1994. p. 239.
- 18) HEREDIA MANRIQUE, Alfonso. *Curso de Didáctica General*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza. España, 2004. p. 262.
- 19) HERMANUS, Frank. *Educación de Adultos su metodología y sus técnicas*. Edit Edicol. Colección Cuadernos Pedagógicos. México,

D.F. 1981. p. 101.

- 20) Instituto de Capacitación y Desarrollo. *Formación de Instructores*. Área de Informática. pp. 59-60
- 21) ISÁIS REYES, Jesús M. *Educación de adultos*. México: Oasis, 1956. p. 213.
- 22) KIDD, J.R. *El proceso del aprendizaje. Cómo aprende el adulto*. Edit. El Ateneo. Buenos Aires Argentina, 1973. p. 255.
- 23) KNOLL, Joachim H. *La formación de adultos. Tareas, posibilidades, perspectivas*. Ediciones ROCA. S.A. México D.F. 1982. p. 174.
- 24) KNOWLES, Malcom S., HOLTON III, Elwood F. y SWANSON, Richard. *Andragogía. El aprendizaje de los adultos*. Edit. Oxford, University Press. México 2001 p. 338.
- 25) LARROYO, Francisco. *Historia Comparada en la Educación de México*. Edit. Porrúa, S.A. México, D.F. 1986. p. 607.
- 26) LAVAL, Christian. *La escuela no es una empresa. El ataque neoliberal a la enseñanza pública*. Edit. Piados. Barcelona, 2004. Primera parte: La producción del capital humano al servicio de la empresa. pp. 33-124, Segunda parte: La escuela bajo el dogma del mercado pp. 135-239.
- 27) LUDOJÓSKI, Roque Luis. *Andragogía o Educación del Adulto*. Editorial Guadalupe, Buenos Aires. 1972. p. 185.
- 28) PANSZA GONZÁLES, Margarita, PÉREZ JUÁREZ, Esther Carolina, MORÁN OVIEDO, Porfirio. *Fundamentación de la Didáctica*. Edit. Gernika. México. 1986. p. 214.
- 29) PANSZA GONZÁLES, Margarita, PÉREZ JUÁREZ, Esther Carolina, MORÁN OVIEDO, Porfirio. *Operatividad de la Didáctica*. Edit. Gernika. México. 1993. p. 137.
- 30) PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM 2002-2005 “Comisión Mixta Permanente De Capacitación Y Adiestramiento” UNAM. STUNAM. Febrero 25, 2002. pp. 27.

- 31) POZO DELGADO, Pilar. *Formación de Formadores*. Editorial Psicología Pirámide Madrid 1997. pp. 120.
- 32) QUESADA CASTILLO, Rocío. *Evaluación de programas de formación y capacitación de profesores (un enfoque)*. Perfiles Educativos. Octubre-noviembre- diciembre 1980.
- 33) ROMANS, Mercè y VILADOT, Guillem. *La educación de las personas adultas. Cómo optimizar la práctica diaria*. Ed. Papeles de pedagogía, Paidós. España, Buenos Aires, Barcelona y México, 1998. p. 252.
- 34) SANCHINELLI, Rene E. *Las principales corrientes andragógicas existentes y metodología de la Educación de Adultos*. Centro Nacional de Productividad de México, A. C. Algunos temas de educación de adultos. N° 4. México, D.F. 1978.
- 35) SANZ FERNÁNDEZ, Florentino. *La Formación en Educación de Personas Adultas*. 1ra ed., Tomo 2 y 3. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. 1994. pp. 1183 y 1648.
- 36) SARRAMONA, Jaume, Vázquez, Gonzalo y J. Colom, Antoni. *Educación no formal*. Edit. Ariel Educación S.A. Barcelona, España. 1998 pp. 233.
- 37) TABA, Hilda. *Elaboración del currículo*. Edit. Troquel. Buenos Aires, Argentina. 1985. p. 662.
- 38) TINTO, Vincent. *El abandono de los estudios superiores. Una nueva perspectiva de las causas del abandono y su tratamiento*. México UNAM. Cuadernos de planeación universitaria. 3ª época, año 6,

num. 2. octubre 1992. p. 268.

- 39) VERNER, Coolie. BOOTH, Alan. *Educación de adultos*. México / Buenos Aires. Ed. Centro regional de ayuda técnica. Agencia para el desarrollo internacional, (A.I.D.), 1997. p. 146.
- 40) VILLALOBOS PÉREZ-CORTÉS, Elvia Marveya. *Educación y estilos de aprendizaje-enseñanza*. Colección de investigación para la docencia 4. Ed. Universidad Panamericana. Publicaciones Cruz O. S.A. México, 2003. p. 152.
- 41) VILLALOBOS PÉREZ-CORTÉS, Elvia Marveya. *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. Edit. Trillas. México, 2002. p. 254.

SITIOS WEB.

- 1. INEA. PRESENTACIÓN.
<http://www.inec.gob.mx/index.php?id=57>
- 2. Cisneros Rodríguez, Inés, García Dúctor, Catalina y Lozano Jurado, Isabel María. *¿Sociedad De La Información O Sociedad Del Conocimiento?. La educación como mediadora*.
<http://tecnologiaedu.us.es/edutec/paginas/43.html>.
- 3. Roquet García, Guillermo. *Glosario De Educación A Distancia*.
roquet@pompeya.cued.unam.mx.
<http://www.cuaed.unam.mx/wwwed/glosaed.htm>
<http://lia.unet.edu.ve/avaunet/Glosario.htm>.
- 4. *¿Qué es Planeación Didáctica? Planeación Didáctica*.
http://ftp.ihmc.us/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1163804552944_2112208774_46946.
- 5. Cómo elaborar una bibliografía.
<http://www.scribd.com/doc/69416/BIBLIOGRAFÍA>. P. 1.
- 6. *Naturaleza y propósito de la Organización*.
<http://www.monografias.com/trabajos6/napro/napro.shtm>

7. Ali Caldela, Omar. *Pedagogía, como enseñar bien*. Cáp. 8
Conducción de Grupos.
<http://www.mailxmail.com/curso/vida/pedagogia/capitulo8.htm>
8. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO, SECRETARÍA
ADMINISTRATIVA, DIRECCIÓN GENERAL DE
PERSONAL (DGPE).
<http://www.personal.unam.mx/DGPE/Objetivo/Objetivo.jsp>