

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS**



**COLEGIO DE PEDAGOGÍA**



**TESIS**

Reflexión pedagógica de un proceso de investigación-acción realizado  
en el Departamento de Enseñanza, Investigación e Información del  
Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)

PARA OBTENER  
**EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**  
PRESENTA

**Marcela Casais Coelho**

No. Cta. 41006413-9

**ASESORA**

**Dra. Sara Gaspar Hernández**

Ciudad Universitaria. México, D.F., a 31 de julio de 2014



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



## Dedicatoria y agradecimientos

A mi abuela materna, por estar siempre en los momentos importantes de mi vida.

A mi madre, por impulsar mis proyectos profesionales, por su apoyo permanente, por su eterna presión para que termine este trabajo, por el ejemplo de resistir los embates de la vida y su practicidad para dar solución a los problemas que se le presentan.

A mi padre biológico, por heredarme esas semillas para la reflexión y análisis crítico de todo tipo de fenómeno y sus valiosas clases de corrección de estilo.

A mi padre sustituto, Francisco, por confiar en mí, por apoyar a toda la familia y preocuparse siempre de nuestro bienestar, incondicionalmente.

A mi tía Mirta, por representar un ejemplo de mujer autónoma con visión a futuro, que no depende del sexo opuesto para salir adelante.

A mi única hermana, un ejemplo de fortaleza, tesón y eje emocional de su familia.

A mi hijo, Fabricio, motor de mi vida hoy y siempre, cuyos estudios superiores caminaron en paralelo junto a los de su madre.

A mis amigos uruguayos y mexicanos por su acompañamiento en las buenas y en las malas, de manera presencial y virtual, en este proceso de mi vida universitaria y de mi residencia en México.

A Javier, quien desde sus ganas de superarse, me inspiró a continuar con mis estudios superiores.

A mi asesora de tesis, que aceptó amablemente el reto de orientar mis pasos para que llegara a término este trabajo. Gracias por sus recomendaciones, experiencia y paciencia.

A todos aquellos profesores amigos, por su disposición en la lectura y observaciones de mi tesis.

A mis sinodales, gracias por leer mi trabajo y la oportunidad de hacer realidad este sueño.

Marcela Casais Coelho  
Julio, 2014.



<b>Índice</b>	<b>Páginas</b>
Capítulo I. La educación no formal y el aprendizaje de los adultos mayores	09
Capítulo II. Cultura del envejecimiento, protección social y derechos de los adultos mayores	26
Capítulo III. La Pedagogía y el pedagogo en la investigación socioeducativa	34
Capítulo IV. Metodología	39
Capítulo V. Análisis y discusión de resultados	48
Conclusiones	64
Bibliografía	72
Anexo 1. Programa de Educación para la Salud. Formato de Evaluación (1)	77
Anexo 2. Programa de Enseñanza. Formato de Evaluación (2)	80
Anexo 3. Propuestas del nuevo formato para la Ficha de Participación (A y B)	81
Anexo 4. Ejemplos de instrumentos y técnicas para evaluar el aprendizaje	85
Anexo 5. Cómo redactar objetivos de aprendizaje	87
Anexo 6. Escala tipo Osgood para evaluar actitudes	88
Anexo 7. Áreas de análisis para crear un sistema de evaluación	96
Anexo 8. Técnicas didácticas	99
Anexo 9. Cuestionario para instructoras	130
Anexo 10. Cuadro de análisis de respuestas del cuestionario aplicado a instructoras	136
Anexo 11. Cuadro de conclusiones del cuestionario aplicado a Instructoras	175
Anexo 12. Definiciones de Categorías de Análisis. Complemento del anexo (11)	183
Anexo 13. Contenido del CD entregado al Departamento	195
Anexo 14. Temario (mejorado) del curso Plan de Vida Futura	197
Anexo 15. Perfil de egreso del Pedagogo	199



## **INTRODUCCIÓN**

La complejidad de la práctica educativa y los continuos cambios que se presentan en la sociedad, hacen necesaria la puesta en escena de diálogos y reflexiones interdisciplinarios para mejorar acciones generales dirigidas particularmente a la atención de adultos mayores, mismas que demandan una mayor compenetración entre teoría y práctica pedagógicas para obtener mayores y mejores logros en términos de pertinencia de las propuestas educativas y de las políticas públicas que las sustentan.

El lector encontrará en este proyecto, por un lado, el antecedente o referente empírico de una investigación-acción denominada: Planeación, Diseño y Evaluación del Aprendizaje de las Personas Adultas Mayores (PAM); realizada en el marco de un servicio social, en un periodo de seis meses en el año 2013, para el Departamento de Enseñanza, Investigación e Información, de donde se deriva el Programa de Educación para la Salud y está contenido el curso Plan de Vida Futura del Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores (INAPAM) .

La propuesta consistió en sentar las bases para la sistematización de procesos de evaluación del aprendizaje de adultos mayores que toman los cursos del INAPAM; y particularmente, el Departamento tomó como modelo el curso Plan de Vida Futura, por tener la mayor demanda o solicitudes para cursarlo y más tarde, sirviera de guía metodológica sujeta a adaptaciones coherentes para las correspondientes evaluaciones del aprendizaje de cada uno de los cursos que se imparten en el lugar.

Si bien hemos clasificado esta investigación como investigación- acción debido a que estaba basada en una necesidad manifiesta expresada desde el Departamento de Enseñanza, Investigación e Información del instituto, lo cierto es que conforme nos acercamos al final del proceso para argumentar el logro de nuestro objetivo, éste no fue posible, por razones institucionales. Por tanto, la investigación-acción que cubrió todos los requisitos para catalogarse de esa forma, no logró la transformación esperada, es decir, la ejecución inmediata del diseño y planeación de la evaluación del aprendizaje de los adultos mayores y se trasladó dicho concepto al de intervención pedagógica para la futura ejecución de procesos de evaluación sistematizados para los cursos del Programa de Educación para la Salud del INAPAM.



El interés primordial de la sustentante está orientado en los siguientes aspectos: 1) incorporar la práctica realizada en el servicio social en la reflexión del proceso de investigación y documentarlos en una tesis; 2) Plantear algunas consideraciones que pretenden justificar la intervención pedagógica para la evaluación de los aprendizajes de los adultos mayores y los cambios buscados en la investigación (con la teoría), de la acción (o la práctica) y la selección de su metodología; 3) dejar un antecedente para mejorar propuestas de otros sustentantes o investigadores que quieran hacer su servicio social en el INAPAM; integrar al análisis crítico, reflexiones sobre qué se pretende lograr y para qué en los procesos de formación de las personas en general y en particular, de los adultos mayores.

A continuación, se desarrolla la estructura de los cinco capítulos que conforman el proyecto y sus consideraciones finales.

**En el Capítulo I**, el lector encontrará las diferencias entre la educación formal y no formal, así como ciertas disciplinas y sus definiciones vinculadas con el aprendizaje de adultos y de adultos mayores, que conviene diferenciar y algunos retos y problemáticas que enfrentan los adultos mayores en su cotidianidad, los cuales impactan su aprendizaje encaminados a la prevención y el autocuidado para mejorar su calidad de vida en el marco de la llamada educación no formal y de las políticas públicas educativas. También se pretende mostrar cómo se presenta la vejez en el inconsciente colectivo y por qué es relevante desmitificarla, así como las acciones con las que el INAPAM contribuye a fomentar la cultura del envejecimiento.

**El Capítulo II**, habla básicamente del enfoque de objetivos de aprendizaje planteados por el INAPAM en materia de protección social y derechos, para evitar las condiciones de vulnerabilidad como factor de riesgo de las personas adultas mayores: pobreza, desigualdad, feminización en la vejez, discriminación, etc., que se pretende atender desde los cinco “Ejes rectores de la política pública nacional a favor de las personas adultas mayores” dirigidos a crear la Cultura del Envejecimiento con base en lineamientos de los organismos internacionales.

**El Capítulo III**, pretende mostrar los factores a considerar hacia el logro de una educación para la diversidad, la democracia y para la vida, contemplando a las personas adultas mayores en las acciones a realizar, desde las políticas públicas, la Pedagogía y con el pedagogo encabezando

procesos de investigación interdisciplinarios para que el grueso de esta población alcance mayor calidad de vida en el ejercicio de su derechos, que incluye a la educación. Todo ello considerando la complejidad y la interdisciplinariedad de los aspectos involucrados en la intervención pedagógica y la complejidad contenida en el contexto social

**El Capítulo IV**, está conformado por los pasos o metodología para alcanzar resultados y el método o modelo seleccionado de la investigación-acción propiamente. Es decir, describe el proceso, sus definiciones y características, sus actores, cómo se obtuvo la información, etc.

**En el Capítulo V**, se retoman los momentos más significativos que determinan la propia investigación-acción para el análisis y la discusión de resultados de los objetivos propuestos según el plan de actividades trazado, el marco conceptual utilizado en la investigación; las limitaciones y contradicciones institucionales en relación con la teoría y la práctica que impactaron el desarrollo efectivo de la propuesta para la evaluación del aprendizaje de los adultos mayores y como consecuencia, provocaron la traslación del concepto investigación-acción al de intervención.

**Finalmente**, se intenta llegar a algunas consideraciones a modo de conclusiones, de ninguna manera definitivas, resaltando las limitaciones que enfrentó la sustentante, la propuesta para la evaluación del aprendizaje de los adultos mayores, la investigación, la teoría y la práctica.

## Capítulo I. La educación no formal y el aprendizaje de las personas adultas mayores

La educación en general, formal y no formal, desempeña un papel fundamental para que los adultos mayores obtengan los conocimientos necesarios para disminuir su carácter vulnerable ante la sociedad, con el desarrollo de actitudes y habilidades encaminadas al autocuidado, una vida activa y saludable, para que sientan seguridad al asumirse como integrantes de grupos identitarios que gozan de una vida plena desde el ejercicio libre de sus derechos y el desarrollo de sus capacidades cognitivas, lo que resulta en un aumento de autoestima y una mejora de su auto-concepto (INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento*, 2010:122, Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, Art. 4).

En la educación no formal que se imparte en el INAPAM, a través de un conjunto de cursos que se desprenden de su Programa de Educación para la Salud, encontramos el curso Plan de vida Futura que tiene el propósito de ofrecer información y conocimientos para el empoderamiento del adulto mayor en su propia vida, en la prevención y autocuidado de su salud, dentro de su comunidad, con una activa participación social y política. Más adelante nos centraremos en él, para el desarrollo de la propuesta de evaluación del aprendizaje de las personas adultas mayores.

Pero ahora, veamos algunas semejanzas y diferencias que se presentan entre la educación formal y la educación no formal, con la finalidad de mostrar y comprender el ámbito educativo en que está inmersa la educación de adultos mayores dentro del instituto, es decir, el de la educación no formal.

Entre las grandes semejanzas entre educación formal y educación no formal, observamos que ambas requieren de:

- Estructura: tamaño, dimensiones lugar que determinan cupo y diseño de soluciones posibles y funcionabilidad.
- Actores y contenidos
- Utilizar racionalmente recursos: humanos, materiales, tiempo, espacio.
- Criterios de análisis y directrices, estrategias y métodos de intervención.
- Formalización de: reglas, normas, procedimientos, organización, administración y gestión.
- Objetivos comunes
- Trabajo colaborativo
- Participación
- Coordinación
- División del trabajo
- Ajustes de intereses, atención de los conflictos (atributos de la naturaleza de las organizaciones)

- Negociación
- Toma de decisiones para responder a las necesidades de estudiantes y a las del entorno (Antúnez, S. 1998:9)
- Responsabilidades Compartidas (entre servidores y consumidores)
- Diversidad de percepciones, interpretaciones y expectativas.
- Continuidad y arraigo en las decisiones para establecer su permanencia
- Didáctica: intencionalidad educativa, proyectiva, gradualidad del aprendizaje
- Organización sistematizada y técnica
- Funciones productivas, adaptativas, creadoras, económicas, políticas, administrativas y sociales.
- Diseño de planes y programas (de algún tipo)
- Seguimiento de acuerdos
- Metodología de trabajo en grupo
- Liderazgo

En contraste con la información anterior, el siguiente cuadro muestra las principales diferencias entre educación formal y no formal, cuya elaboración se deriva de un trabajo colaborativo en la asignatura de educación no formal de segundo semestre:

<b>CUADRO 1. DIFERENCIAS entre la educación formal y no formal</b>	
<b>Educación formal</b>	<b>Educación no formal</b>
<p>Definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema cerrado de formación</li> <li>- Altamente sistematizado</li> <li>- Estructurado:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronológicamente</li> <li>- Jerarquías</li> <li>- Grados</li> </ul> </li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Se desarrolla en el seno de una organización formal (institucionalizada) y requiere de colaboración. (Antúnez, S.1998:9).</li> <li>○ Ámbito de acción: salón de clases</li> <li>○ Sentimiento de pertenencia es más fuerte y perdurable</li> <li>○ Función formativa, social e integradora</li> <li>○ Planes de estudio rígidos</li> <li>○ Duración de cursos: extensa y poco variable</li> <li>○ Contenidos del programa más amplios</li> </ul>	<p>Definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizada ,abierta, flexible y sistematizada</li> <li>- Creada para satisfacer objetivos específicos de aprendizaje</li> <li>- Sin una vinculación directa con el sistema formal</li> <li>- No requiere de lugares fijos para aprender</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ No se desarrolla necesariamente en un aula ni con la presencia "cara a cara" de los alumnos, sino en espacios conformados bajo un sistema flexible en contenidos y horarios, con el objeto de cubrir necesidades educativas a través de cursos, actividades, capacitación de manera escolarizada, no escolarizada, presencial o a distancia.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sistema vertical de movilidad estudiantil</li> <li>○ Énfasis en la ciencia y la tecnología y la investigación</li> <li>○ Modelos tradicionales de educación, más estricta y dogmática</li> <li>○ Evaluación: Acreditación y Certificación</li> <li>○ Lenguaje formal y abstracto, basado en la racionalidad científica (CHATAGNER, C., 2007:10).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ámbito de acción: el entorno</li> <li>○ Sentimiento de pertenencia pasajero</li> <li>○ Función instructiva, social e integradora</li> <li>○ Planes de estudio flexibles</li> <li>○ Duración de cursos: corta y muy variable</li> <li>○ Contenidos del programa, muy comprimidos</li> <li>○ Sistema multiniveles en la movilidad estudiantil (prograsa según su ritmo y capacidades en diferentes niveles de</li> <li>○ profundización en un mismo periodo de tiempo (Antúnez, S. 1998: 154).</li> <li>○ Énfasis en la practicidad, lo empírico y la técnica</li> <li>○ Modelos basados en el constructivismo, trabajo colaborativo, libertad de expresión y acción</li> <li>○ Evaluación: Certificación</li> <li>○ Lenguaje cotidiano, basado en el capital cultural (CHATAGNER, C., 2007:10).</li> </ul>
--	--

Como vemos, el cuadro nos muestra las diferencias genéricas de ambos tipos de educación; aunque en el INAPAM, desde sus Programas de Educación para la Salud y de Educación Continua, están centrados en la entrega de constancias, no de certificaciones, por participar en los cursos, talleres y pláticas que allí se imparten; ya sea que estén dirigidos a los adultos mayores (y familiares), como es en el primer caso, o por el contrario, a los técnicos y profesionales que se dedican a la atención de dicha población.

En definitiva, las características diferenciales que se establecen entre la educación formal y no formal, están en un orden de aspectos básicos requeridos para funciona, a saber:

- Objetivos
- Recursos
- Estructura
- Tecnología (casi siempre)
- Cultura (conjunto de significados, principios, valores, creencias compartidos para lograr identidades y comportamientos propios desde la ideología de la institución)
- Entorno (conjunto de variables ajenas a la estructura)

Es decir:

En la educación no formal, se parte básicamente de las necesidades no atendidas en la realidad social, como educación alternativa, y desde allí construye nuevas posibilidades para intervenirla. Mientras que los modos de intervención de la educación formal son desde la tradición para justificar atención de problemas de la realidad social.

Ahora bien, antes de comenzar a hablar sobre el aprendizaje de los adultos mayores, conviene establecer la diferencia conceptual entre el aprendizaje de adultos y el aprendizaje de los adultos mayores puesto que suele hablarse erróneamente de uno y otro, de manera indistinta.

En el *aprendizaje de adultos*, hay factores a considerar que nos ayudan a optimizar logros de aprendizaje de los adultos, con respecto a ello, Lindeman (1926: 44) citado en Knowles (2012), resume algunas claves:

“Los adultos se motivan a aprender cuando experimentan necesidades e intereses que el aprendizaje satisfará; la orientación de los aprendices hacia el aprendizaje se centra en la vida; la experiencia es el recurso más rico para el aprendizaje de los adultos; los adultos tiene una profunda necesidad de autodirigirse; las diferencias individuales entre la gente se incrementa con la edad”.

Sin embargo, no es lo mismo hablar del *aprendizaje de los adultos*, en general, que del *aprendizaje de los adultos mayores*, en particular. Los primeros, comprenden una población de entre 15 años y más; y los segundos, de 60 años y más. Esto significa que las diferencias en la forma de aprender o conducirse para integrar nuevos conocimientos, persiste conforme sus décadas cambian.

Por su parte, los objetivos de los procesos de formación, en general, dirigidos a las personas adultas mayores (PAM), desde la perspectiva de Villar (2014), han estado más enfocados desde el ocio y la recreación para el crecimiento personal y menos, al aprendizaje de saberes y conocimientos orientados a la resolución de problemas en la vida real y desde el desempeño de sus roles. De ahí, que su propuesta busque, en contraste, promover a las personas adultas mayores como un colectivo participativo, activo, capacitados en tareas como voluntariados, prevención y considerando una visión positiva de la vejez que sostenga: los adultos mayores tienen salud, motivación, actitud, interés, experiencia y productividad para contribuir a la creación efectiva de políticas dirigidas a ellos y a otros sectores de la población.

El Plan de Acción Internacional sobre Envejecimiento, conforma una base sólida de una política educativa orientada a las personas adultas mayores con miras a que cada país haga sus adaptaciones de manera particular, según su contexto, y plantee objetivos de prevención y atención: planes nacionales y programas para la solución de problemas y la atención de las necesidades de dicha población, así como la creación de programas educativos a nivel superior que consideren a la gerontología en un área de conocimiento que no se reduzca a tratar los procesos de envejecimiento sino que estudie la vejez de manera integral, humanista y transdisciplinaria, que ofrezca respuestas reales y concretas a las expectativas de transición demográfica, a nivel mundial (GARCÍA, 2003, citado en INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento*, 2010: 21).

Por ejemplo, en investigaciones que ha desarrollado el Instituto Nacional para Personas Adultas Mayores (INAPAM, 2010), sobre esta población, durante su proceso de envejecimiento, se concluye que la misma presenta graves estados de aflicción, ansiedad y/o angustia, sentimientos de inutilidad y trastornos psicosomáticos, pero también se ha constatado que los adultos mayores aprenden mejor cuando:

- Se sienten estimados y respetados
- Su experiencia de aprendizaje es activa (no pasiva)
- Su experiencia de aprendizaje satisface sus necesidades
- Aceptan la responsabilidad de su propio aprendizaje
- Su aprendizaje es auto dirigido y significativo para ellos
- Su aprendizaje trata con ideas, sentimientos y acciones
- El material nuevo está relacionado con lo que ellos saben (con su conocimiento previo)
- El ambiente de la capacitación es conducente al aprendizaje

- El aprendizaje: es reforzado, se aplica inmediatamente y en grupos pequeños
- El capacitador o facilitador valora sus aportes

Lo anterior resulta relevante para el diseño de propuestas encaminadas a dar seguimiento a los procesos de enseñanza aprendizaje y su correspondiente evaluación.

Pero siguiendo con la línea de aclarar conceptos, conviene diferenciar también el concepto de Andragogía del grupo de categorías similares: Pedagogía Gerontológica o Gerontología Educacional, o Geragogía o Gerontagogía. El primero refiere a la *educación de adultos*, y los demás, a la educación en la vejez. Si bien todas las definiciones se vinculan con el aprendizaje, no comparten de la misma intencionalidad, por el tipo de población diferente a la que va dirigido, para el caso de la Andragogía, se dirige a los adultos de 15 años y más; el resto de los conceptos, hacia la atención de los adultos mayores de 60 años o más.

La Andragogía, es un concepto que introdujo en Estados Unidos, a principios de la década de 1970, Malcolm S. Knowles, conjuntamente con la noción de que los adultos y los niños aprenden de manera distinta ha estimulado investigaciones y controversias sobre el tema (KNOWLES, M., 2012:1) y adicionalmente, su libro *“Andragogía. El aprendizaje de los adultos”* (2012) nos brinda nociones fundamentales para diseñar y guiar procesos más eficaces no sólo acerca del aprendizaje de los adultos sino de la enseñanza docente, pero no hace referencia al aprendizaje de los adultos mayores aunque nos puede servir como punto de partida para abordar el aprendizajes de estos últimos.

Knowles, M. (2012: 3) define la Andragogía: como “un conjunto de principios fundamentales sobre el aprendizaje de adultos que se aplica a todas las situaciones de tal aprendizaje” pero “hay otros factores, nos dice, que afectan el aprendizaje de adultos en cualquier situación y que hacen que los alumnos se alejen o se acerquen a estos principios”.

A continuación, los seis principios fundamentales de la Andragogía en la práctica- Knowles, Holton, y Swanson, 1998- citados en KNOWLES (2012: 5):

Los seis principios de la Andragogía que conforman un modelo holístico de aprendizaje de adultos son: “el primero, la necesidad de conocer del alumno, el segundo, el concepto personal del alumno, el tercero, su experiencia previa; el cuarto, su disposición para aprender; el quinto, su inclinación al aprendizaje, y el sexto y último, su motivación para aprender”.



Para reflexionar sobre el primero, las preguntas que sugiere el autor debemos plantearnos son: el por qué, el qué y el cómo de su necesidad de aprender; para el segundo caso se trata de cómo será su proceso de aprendizaje, en definitiva: autónomo y autodirigido; el tercero, tomará en cuenta sus recursos y los modelos mentales que haya construido como experiencia previa; el cuarto, se relaciona con la vida y su desarrollo que le determinará su disposición para aprender; en quinto lugar estará la conveniencia de orientar un aprendizaje centrado en problemas y contextual para obtener resultados más eficaces; finalmente, tomar en cuenta el valor intrínseco de su motivación para aprender y el beneficio personal que se derive de ésta. Todo lo anterior, son principios que se proponen en un marco determinado de metas y propósitos del aprendizaje para el crecimiento individual, social, institucional (KNOWLES 2012: 5).

Por otra parte, cabe mencionar que es la Gerontología, la ciencia que estudia de manera interdisciplinaria, el envejecimiento y la vejez, y aun tomando en cuenta aspectos psicosociales, todavía tiene mucho que decir en torno a este tema; se debe profundizar, por ejemplo, en las características físicas, psicológicas y sociales, sus impactos e implicaciones a nivel individual, familiar y social para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores. Además, contamos con un complemento de análisis desde la perspectiva de la Gerontología crítica:

“Una perspectiva postmoderna del envejecimiento que analiza la vejez como dimensión importante del cambio social es la que representa *La Gerontología crítica*. Desde esta perspectiva ya no tiene tanta importancia el estatus socioeconómico; se hacen más difusos los límites entre juventud, madurez y vejez (...) Surgen múltiples estilos de vida que no están basados en la productividad sino en el consumo; se produce una tendencia creciente a abandonar el modelo de vejez como patología social y surgen aproximaciones teóricas emancipadoras que tienen más en cuenta la posibilidad de dar poder a las personas mayores” (MIRANDA, J. G., 2004: 22).

Otros temas de interés dentro de la Gerontología crítica, comenta Miranda (2004: 23) es: “la relación entre generaciones tanto a nivel familiar y social, ante los temores de un desequilibrio entre población activa e inactiva que colapse el Estado del Bienestar” y “el aumento de la esperanza de vida que conlleva la feminización de la ancianidad dados los comportamientos de vida y salud de las mujeres”.

“Desde la Gerontología educativa se presenta un reto muy importante que apunta a la creación de metodologías, así como a la generación de espacios que faciliten reflexiones en cuanto al conocimiento de un marco histórico social, donde se han vivido las experiencias del ser mujer y del ser hombre en esta organización social patriarcal. De esta manera, se contribuye a posibilitar la

participación activa de la población, así como su lugar dentro de las familias y el posicionamiento desde sus necesidades e intereses” (HERNÁNDEZ S., 2010:14).

El tema de los adultos mayores ha sido estudiado por la Gerontología, que es la ciencia que analiza el proceso de envejecimiento desde los ámbitos biológico, psicológico y social (MENDOZA NÚÑEZ, V.M., 2004). A su vez,

“La Pedagogía gerontológica ofrece propuestas concretas para que los programas socioeducativos den respuesta a las necesidades de los participantes a la vez que promueven una ciudadanía participativa. Para lograrlo, es necesario analizar y, probablemente, mejorar algunos de sus aspectos básicos: objetivos, contenidos, metodología, evaluación o el modo de desempeñar el rol de educador” (GARCÍA, L. B., 2012).

Esto último, con el propósito de avanzar hacia una sociedad para todas las edades, que favorezca la inclusión y la participación de los adultos mayores en los programas educativos con objetivos de aprendizaje pertinentes con base en estudios de diagnóstico sobre dicha población para fundamentar sus acciones, sin descuidar la responsabilidad y el compromiso humano y el ético de los involucrados. La ciencia social crítica admite que la ciencia social es humana, social y política, lo cual es un importante engranaje del ámbito educativo...

“Es humana en el sentido de que requiere un conocimiento activo por parte de los que intervienen en la práctica de la vida social, y es social en el sentido de que influye en la práctica a través de los procesos sociales dinámicos de la comunicación y la interacción. Y por consiguiente, inevitablemente la ciencia social es política: lo que se haga dependerá de la manera en que estén controlados los procesos sociales del saber y el obrar en determinadas situaciones” (CARR, W. y KEMMIS, S., 1988: 158).

El aporte de la Gerontología, según Sánchez S., C. D. (2005:9) es amplio y permite conocer la dimensión social del envejecimiento de acuerdo con las diferentes sociedades, culturas y mitos que muestran la interacción entre la población de personas adultas mayores y la sociedad.

Desde 1903, se viene presentando una dinámica de enriquecimiento importante en los campos del conocimiento gerontológico, particularmente, con sus aportaciones sobre el estudio científico de la vejez (GARCÍA R., J.C., 2008) con análisis que incluyen categorías como el género, la clase social, la etnicidad que se desprenden del Informe de la segunda Asamblea Mundial del Envejecimiento, Madrid (Naciones Unidas, 2000) Y el estudio de los procesos asociados al envejecimiento desde

diferentes perspectivas como son: biológica, psicológica, socioeconómica, política y antropológica, entre otras, corresponde al gerontólogo universitario (GASCÓN, N., D. L., 2009).

A continuación, más definiciones que refieren de alguna forma la síntesis entre Gerontología y Pedagogía (Gerontagogía), para establecer la diferenciación con la Andragogía o educación de adultos, Geriagogía y Pedagogía Gerontológica o Educacional. En el libro *Educación de adultos mayores: teoría, investigación e intervenciones* (Yuni, J. A. y Ariel U., C., 2005), consultado en la biblioteca del INAPAM, se confrontan dichas diferencias, de ahí tomamos algunas de las definiciones relacionadas.

Por un lado se afirma, que efectivamente la Andragogía sentó las bases para un modelo de educación de adultos centrado en el aprendizaje y se menciona a dos autores: Flecha (1994) y Jarvis (1985) que describen cuatro rasgos que especifican el aprendizaje adulto, tal como lo concibe la Andragogía, tales rasgos son:

- 1) Autoconcepto: cuando la persona pasa de la dependencia a la auto-dirección a medida que madura
- 2) Experiencia: que se acumula a medida que la persona crece y constituye un recurso para el aprendizaje
- 3) Disposición: la disposición para aprender en la adultez se sustenta en las necesidades que le impone el cumplimiento de roles sociales
- 4) Conocimiento: es aprendido para ser aplicado en el corto plazo y está enfocado a la resolución de problemas, más que en el desarrollo del sujeto

Se reconoce a la Gerontagogía como una nueva disciplina y se traduce como la manera de “conducir al viejo”, siendo una rama de la Gerontología y de las Ciencias de la Educación que se ocupa de la formación de las personas adultas mayores; o también, es considerada como una disciplina educativa interdisciplinar que tiene como objeto de estudio a la persona mayor en situación educativa.

Por su parte, la Geriagogía es la disciplina educativa que se preocupa del aprendizaje de las personas adultas mayores con deficiencias de tipo geriátricas, dicho de otra manera, con disminución de la capacidad visual, auditiva, etc.

A su vez, la Pedagogía Gerontológica o también llamada Gerontología Educativa, es la disciplina que tiene por objeto de estudio los procedimientos, necesidades y contextos de la enseñanza de los adultos mayores de edad mediana o avanzada (LEMIEUX, 1986).

Sin duda, para el diseño de políticas públicas y en particular, una política pública educativa, debemos considerar de manera complementaria, las actuales exigencias sociales y demandas colectivas en materia de servicios, a saber: salud, protección social y económica, educacionales, de apoyo jurídico, emocional, de rehabilitación, etc. con el propósito de establecer prioridades, detectar insatisfacciones de la población, mejorar la atención institucional y planear programas para la formación de recursos profesionales en gerontología para coordinar acciones desde la educación gerontológica que garantice seriedad en los resultados profesionales.

El problema del rezago educativo y el analfabetismo en adultos mayores, representa otro reto en políticas públicas, que alcanza dimensiones alarmantes. Según el INEGI, entre 1990 y 2009, 1 de cada 5 adultos mayores no contaban con estudios, 3 de cada 10 tenían la primaria incompleta y sólo el 18.7 por ciento tenía concluida la misma (INAPAM, *Ejes rectores de la política pública nacional a favor de las personas adultas mayores*, 2010:21). Asimismo, según el Censo de Población y Vivienda 2010 (INEGI) en materia de escolaridad, de los adultos mayores de 60 años en México, 74% saben leer y escribir un recado. Son hablantes de lengua indígena 958,259, de los cuales 573,475 (casi 6 de cada 10) son analfabetos (datos citados en "*Numeralia de los adultos mayores en México*", Instituto de Geriatria, 2012).

La vejez y el envejecimiento son temas generalmente enmarcados en una visión negativa y rodeada de prejuicios, estereotipos y mitos que fueron arraigándose en las sociedades a través del tiempo. Pero, ¿cómo se presenta la vejez en el inconsciente colectivo y por qué es relevante desmitificarla?

Lo que impera en este sentido es la creencia o concepción negativa de que la vejez es un estado deficitario, que acarrea más pérdidas que ganancias, del cual deviene una dependencia económica, el aislamiento y una disminución del estatus social, entre otras; aspectos que provocan la falta de una adecuada integración social y familiar de este grupo de personas, e inciden u obstaculizan el autoconocimiento y autoestima del adulto mayor (INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento*, 2010:12)

“Parece ser que las pérdidas de mayor impacto en el ajuste del Viejo son: la de la salud, la de la seguridad en sí mismo y el ser útil, y la del sentido de la vida. Es fácil identificar, desde ya, que estas tres pérdidas son las que hoy por hoy marcan la actitud prejuiciosa de nuestra sociedad ante el Adulto Mayor” (GONZÁLEZ- CELIS, 2009: 42).

Esta situación, produce a su vez, una discriminación tal que condena y vulnera al adulto mayor y lo muestra en calidad de víctima de abusos y violencia, falta de cuidados y atención en general (INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento* (2010:35) Con miras a disminuir o eliminar la desvalorización, discriminación, exclusión que existe en relación a esta población y su proceso, desde una visión realista que nos permita comprender las consideraciones básicas en la atención y cuidados de las personas adultas mayores (PAM) durante su proceso de envejecimiento, se sugiere incorporar la perspectiva de género, para conocer mejor a los hombres y mujeres adultos mayores, sus relaciones y sus vínculos afectivos, sus necesidades y problemáticas, no sólo en materia educativa.

En términos operativos, el análisis de género es el primer paso para la elaboración de cualquier política y la planeación de planes o programas tendientes a transformar la naturaleza del desarrollo basado en la desigualdad. El análisis de género es un estudio de formas de organización basado en relaciones dadas entre hombres y mujeres, identificando el trabajo productivo y reproductivo, el acceso y el control de beneficios, limitaciones y oportunidades; así como la capacidad organizativa de hombres y mujeres para promover la igualdad (INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento*, 2010:89).

Actualmente, dentro de las múltiples retos que deben enfrentar las personas adultas mayores (INAPAM, 2010), se encuentra la dificultad para poder recibir los servicios básicos que garanticen una vejez saludable, en materia de salud, nutrición, higiene, educación (capacitación, orientación) asesoría jurídica y contar con una vivienda digna; alcanzar a comprender el cómo se da el proceso de envejecimiento y la importancia del autocuidado y la prevención de riesgos para disminuir su vulnerabilidad; así como la toma de conciencia activa de las diferencias entre hombres y mujeres y el respeto mutuo que deben guardarse, con el manejo adecuado de las emociones y la sana convivencia entre sus semejantes, resultan aspectos trascendentales en su cotidianidad.

Pero a pesar de ser un hecho verificable que los adultos mayores tengan un declive en sus funciones psico-bio-físicas y sociales, no es excepcional encontrar personas adultas mayores creativas y activas, con gran participación social, a pesar de las problemáticas principales, que actualmente, padecen las personas adultas mayores, que el Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM) sostiene que se sitúan en torno a los siguientes temas:

- Pobreza
- Falta de Oportunidades Laborales
- Insuficientes Servicios de Salud
- Disminución de ingresos o carencia de ellos

- Abandono
- Violencia
- Discriminación

En general, los programas que presenta el INAPAM, en beneficio de las personas adultas mayores, desarrollan acciones dirigidas a mejorar su calidad de vida, brindándoles información y capacitación. En las jornadas informativas, se desarrollan actividades de capacitación (cursos, talleres y pláticas) con miras a brindar orientación en la prevención de temas como: envejecimiento activo y saludable, vejez, derechos, salud, autoestima, tanatología, etc.

La autora NERI (2005: 215) investigadora en psicología del envejecimiento y de la gerontología, define al paradigma del desarrollo a lo largo de la vida (*lifespan*) como “el más influyente en la psicología contemporánea del envejecimiento”, señalando que el concepto *lifespan* alude al desarrollo como proceso que sucede a lo largo de toda la vida (citada en DULCEY-RUIZ, E., 2010: 215).

Por su parte, el Dr. en psicología gerontológica, Feliciano Villar, de la Universidad de Barcelona, en su visita a México en el mes de junio de este mismo año (2014), para participar en el Seminario Universitario Interdisciplinario sobre Envejecimiento y Vejez, coordinado por la Dra. Verónica Montes de Oca, presentó una conferencia sobre *Envejecimiento y generatividad* basándose en la teoría de Desarrollo Humano de Eric Erikson (1950) para retomar este concepto de *generatividad* que refiere a la capacidad de producir o generar cosas, dan sentido a la vida de los sujetos, desde esos momentos de la vida de encrucijada o crisis.

“Los objetivos en la vejez superan los límites de una concepción basada en la asistencia y/o el entretenimiento. A partir de aquí podemos considerar la educación de personas adultas mayores como una realidad en auge e inmersa en un proceso de consolidación” (SERDIO S., C., 2008:467).

El Dr. Villar, aseguraba que más allá los adjetivos manejados hasta ahora para describir los enfoques y necesidades que demanda la atención del envejecimiento: activo, saludable, productivo, satisfactorio, etc. se requieren nuevos conceptos para abarcar el fenómeno y él propone algunos ejemplos como son: visión positiva de la vejez, contribución social de las personas adultas mayores y envejecimiento generativo; ubicando a las personas adultas mayores como un recurso que contribuye socialmente, y a veces olvidado, y como capaces de crear, producir y satisfacer su desarrollo individual y social, siempre y cuando se fomenten en la sociedad más oportunidades y

contextos amigables interdisciplinarios para desarrollar procesos de formación que incrementen sus competencias para aumentar su participación y produzcan ganancias tanto individuales como colectivas.

De ahí que nos parezca necesario difundir el curso Plan de vida Futura del INAPAM, que tiene el propósito de ofrecer información y conocimientos para el empoderamiento del adulto mayor en su propia vida, en la prevención y autocuidado de su salud y dentro de su comunidad, con una activa participación social y política.

Las dificultades para tratar de resolver los problemas educativos nacionales generales y en particular, los que corresponden a los adultos mayores, en sus dimensiones epistemológicas y éticas, están enmarcadas por la incertidumbre; y aun así la realidad se deberá afrontar con dinamismo, conciliación, apertura, proposición y reconociendo la evidencia de que los modelos educativos tradicionales, tomados de modelos europeos o norteamericanos, no corresponden a la realidad mexicana y que esto ha contribuido en la manifestación de la crisis educativa que presenciamos.

Nuestra tarea pedagógica es descubrir cuál es y debe ser la racionalidad pedagógica detrás de los componentes de cualquier sistema asociado con la educación, la política, la ética, la economía, es decir, conocer sus contenidos, actores, tiempo y espacio para su acción o intervención.

Sobre estos aspectos, el Dr. Villar (2014), opina que, dentro de los objetivos para crear procesos de formación que incrementen las competencias individuales de las personas adultas mayores (PAM) y participen más y mejor en la comunidad, debe considerarse la integración de los vínculos intergeneracionales y su desarrollo personal y comunitario con empoderamiento, orientado hacia el futuro con participación político-social.

El Instituto Nacional para las personas adultas mayores (INAPAM), promueve desde la educación no formal, la educación ciudadana y democrática, con base en la igualdad de oportunidades y el acceso a la educación a lo largo de toda la vida. Sin embargo, los estudios realizados hasta ahora sobre la población de adultos mayores, su desarrollo individual y como grupo social, son insuficientes para llegar a conocer a profundidad sus inquietudes ante sus necesidades de aprender, las limitaciones y los recursos para recibir conocimientos, incluso desde programas que desarrollen hábitos de aprendizaje o les facilite la información, recursos y medios para reforzar sus acciones y permita

apoyar las iniciativas de los adultos mayores. (INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento*, 2010:57).

Con la educación de calidad para todos, se pretende la construcción de sociedades más justas. Sin embargo, habría que analizar si en una sociedad de servicios, sociedad del conocimiento, del trabajo flexible, de la capacidad de los individuos para la adaptación constante a los cambios, de la mercantilización de la fuerza laboral donde no se aplica la regularización de salarios, ni hay un marco regulatorio para el capital, donde los empresarios tienen libertad de pagar lo que quieran a sus empleados, según su “fe y creencias” (fundamentalismo), donde el estado delega a la sociedad sus responsabilidades, donde el individualismo es primero con un impacto en los Derechos Humanos; habría que analizar, decíamos, el sentido de la educación será emancipadora o una educación para el trabajo que beneficia sólo al capitalismo. Siendo así, surge la pregunta sobre ¿dónde se ubicaría la justicia social?

La educación ciudadana es relevante en tanto que se le considera una educación para la democracia que contempla las necesidades formativas de los ciudadanos, no sólo educativas sino políticas, cívicas, morales, culturales, sino las que refieren al “desarrollo de actitudes, valores, principios y normas de convivencia democrática y demanda la participación consciente de los ciudadanos en los asuntos del país.

A su vez, el objetivo de la educación ciudadana tendría que ser el de “formar habilidades y actitudes de respeto a las diversidades y de lucha por la equidad de género, la multiculturalidad y todas las formas de pluralismo” (CONDE, 2006) cuyos actores activos estuviera comprometidos y actualizados con las problemáticas de su entorno, sean maestros, alumnos, directivos, padres de familia, gobierno, comunidad y sociedad en general. En lo que respecta a la población de adultos mayores,...

“Al relacionar los conceptos de género, edad, equidad y empoderamiento, puede llegar a sorprendernos lo equidistantes que han estado a través de la historia (...) Para Lehr, tanto la edad- y específicamente la vejez, así como el hecho de ser mujer, constituían cada vez en mayor grado, no solo destinos biológicos, sino ante todo destinos sociales” (DULCEY-RUIZ, E., 2008).



A pesar de todo, se dice que los principales aspectos que caracterizan a una sociedad democrática son: la participación de ciudadanos informados, su opinión crítica o que estén involucrados en asuntos políticos, económicos, sociales, sus planteamientos o propuestas para dar soluciones desde saberes, comportamientos y valores reconociendo su diversidad y promoviendo su autonomía; y la promoción de la investigación para la reconstrucción social y el fortalecimiento de una democracia política, desde la legalidad y justicia, en todos los ámbitos en que se conforman los Estados y las sociedades: educativo, comunicativo, político, público, económico, social, cultural, ético, cívico y psicológico, etc.

“Una sociedad no sólo está compuesta de elementos estructurales sino que tienen una expresión cultural diferente y distintos modos de vida. Los rasgos culturales singulares distinguirán a cada una de las sociedades [...] éstos pueden identificarse a partir de los siguientes aspectos: composición de la población (tipo y cantidad); distribución territorial (geografía, ecología, actividades, territorio, ocupación); tradición histórica particular y modo de vida”. (SARMIENTO, 1994:336-337).

Además, una educación democrática, tendría que englobar una serie de valores, derechos y obligaciones como: la defensa de la dignidad humana entre ciudadanos participativos, plurales; igualdad, justicia, fraternidad, paz, libertad, tolerancia, armoniosa convivencia social, responsabilidad en congruencia con principios y valores que dictara la propia democracia desde la escuela.

“Todas las características importantes de la democracia tienen un carácter dialógico que une de manera complementaria términos antagónicos: *consenso/conflicto, libertad ⇔ igualdad ⇔ fraternidad, comunidad nacional/ antagonismos sociales e ideológicos*”. (MORIN, 1999:104).

Otros rasgos a considerar dentro de una enseñanza cívica democrática, serían: confianza, solidaridad, igualdad, inclusión social, discriminación, división de clases a través del espacio urbano, equidad de género, desarrollo de competencias, discapacidad, accesibilidad a la educación, marginación, educación política ciudadana, etc.

En cuanto a los aspectos que deben integrar las acciones interinstitucionales para mejorar la calidad en la atención, los servicios de salud y educación para los adultos mayores, se encuentran: los

físicos, psicológicos y la interacción social; por lo que se deberán fortalecer esfuerzos para crear modelos de atención con pertinencia, flexibilidad que fomenten un compromiso colectivo para el desarrollo integral de los adultos mayores. Consideremos, para el caso esta cita:

“Cuando un adulto mayor se acerca al aprendizaje de nuevos conocimientos o rescata los ya adquiridos, recupera una existencia plena y productiva, se conoce a sí mismo y tiene interés. Se siente motivado y es capaz de razonar. Demuestra habilidad para solucionar situaciones referidas al aprendizaje. Se plantea cuestiones, dudas y preguntas acerca de sus emociones, sentimientos y existencia” (INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento*, 2010:57).

Entonces, quizá habría que volver a hacer una selección de significados y contenidos que se pretende cubran necesidades formativas, éticas, sociales y culturales con miras a un futuro con calidad de vida, participación crítica y articulaciones políticas y económicas que beneficien el desarrollo individual y social, de una comunidad, de un país y del mundo.

Es decir, incorporar de manera abierta y clara aquellos factores que corresponden al “currículo oculto”: edad, nivel socioeconómico, género, identidad étnica, lengua lugar de procedencia, ideología, y credo y que representan elementos de discriminación, para convertirlos en elementos de una educación para la diversidad, la democracia y para la vida.

Sin embargo, resulta evidente que una Pedagogía humanista, en términos generales, queda postrada ante las políticas estructurales que se implementan de forma internacional apoyadas por los principales organismos internacionales, como el Banco Mundial, el Banco Interamericano, la Organización Internacional para el Trabajo, que imponen una visión del mundo favorecedora de economías mundiales.

Por lo que en esta lucha ideológica, se precisa una educación crítica de su propia realidad que permita un cambio en la configuración mental de los individuos, en su forma de percibir el mundo, ya que el mecanismo de percepción determina las cosas que deben ser importantes en la vida y prioritarias para los integrantes de una sociedad.

Consideramos vital seguir analizando, con postura crítica y responsabilidad, las posibilidades que pueden materializarse, con la intervención pedagógica interdisciplinaria, para alcanzar nuevos

objetivos educativos con miras al desarrollo social-político-económico y cultural de México, y no sólo quedarnos en la escuela o lo que ofrezca la academia, sino trascenderlas, desde una educación no formal, con visión innovadora, intencionalidad, gradualidad y prospectiva para pensar una intervención pedagógica que ofrezca verdaderas soluciones a los problemas sociales y educativos.

Es importante tener presente, que ni pedagogos ni investigadores de la educación, podrán establecer argumentaciones categóricas al abordar las problemáticas educativas, porque no representan una “autoridad” que dicta la manera en que se construye el conocimiento o que explica ‘verdades absolutas’, por lo tanto, hay que tomar conciencia de nuestro papel delimitado en la educación, en la Pedagogía y en la sociedad, y nos preparemos con un cúmulo de conocimientos para enfrentar y estudiar los procesos educativos que contribuyen a la formación de seres humanos con derechos y programas de educación que alcancen el objetivo de brindar bienestar y desarrollo integral.

En el siguiente capítulo veremos aspectos generales relevantes sobre la promoción de derechos de las personas adultas mayores y la importancia de la protección social como pilares para que la cultura del envejecimiento cada vez se convierta en una clara realidad.

## **Capítulo II. Cultura del envejecimiento, protección social y derechos de la población de adultos mayores**

Según estudios realizados en el 2010, por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), viven en México 10.8 millones de adultos mayores, lo que representa el 9.66 por ciento del total de la población. El proceso acelerado de transición demográfica hacia el envejecimiento de la población no es exclusivo de México, sino que es un indicativo que demanda atención en el resto de los países de América Latina y el Caribe.

México se encuentra ubicado dentro del grupo de países con envejecimiento moderado junto con otros países como Brasil, Perú, Colombia y Venezuela, en contraste con Chile, Argentina, Cuba y Uruguay cuyo fenómeno oscila entre moderado avanzado a avanzado; este panorama demográfico, propicia que las acciones preventivas para ofrecer atención integral, alternativas y soluciones a los adultos mayores deban también acelerarse en el marco del compromiso gubernamental, social, institucional y en los sectores público y privado.

Y cabe resaltar, que parte de las particularidades que conlleva la vejez en México, es una marcada feminización del fenómeno, lo cual hace precisamente relevante promover acciones pedagógicas con perspectiva de género, enfoque humanista, sociocultural, constructivista, ético-político en las temáticas, atributos o rasgos que determinan una vejez enmarcada para el desarrollo de autoestima del adulto mayor, es decir, mostrar a la sociedad la manera de construir o reconstruir su auto imagen con conceptos propios que les permitan valorarse como individuos, alcanzar o recuperar su integridad social y hacer valer sus derechos en la familia, la sociedad, en lo laboral o en cualquier ámbito en los que se desenvuelvan.

Los estudiosos de los temas envejecimiento y vejez, coinciden en que existe una relativa eficacia en la promoción de una cultura del envejecimiento en México y que esto contribuye a que no siempre sean respetados los derechos de las personas adultas mayores, o mejor dicho, sean susceptibles de ser violados; de ahí la importancia de consolidar acciones conjuntas educativas y de capacitación y de tipo preventivas; que promuevan una cultura de vida activa y saludable, de la mano de políticas, estrategias, campañas de comunicación de riesgos con perspectiva de género, que permitan mejorar la calidad de vida, las condiciones de desigualdad y marginación de este grupo etario.

La publicación del Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (2010: 21) que tiene por nombre: *“Ejes rectores de la política pública a favor de las personas adultas mayores, por el México que ellos merecen”*; plantea el hecho de que “un envejecimiento activo y saludable se basa en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas adultas mayores” y en ciertos principios que han sido promovidos por las Naciones Unidas, a saber: “independencia, participación, dignidad, asistencia y realización de los propios deseos”, así como el “derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, en todos los aspectos de la vida, a medida que envejecen y se respalda su responsabilidad para ejercer su participación en el proceso político y en otros aspectos de la vida comunitaria” (IMSERSO, 2008).

Y en el diseño de sus políticas públicas, el instituto desarrolla prácticas con base a cinco ejes rectores: 1) cultura del envejecimiento (transformación cultural que valore y reconozca la dignidad de las personas adultas mayores); 2) envejecimiento activo y saludable (promoción de actividades y eventos que les proporcionen medios y oportunidades para ampliar su esperanza de vida y vejez saludable desde la participación conjunta de la sociedad, las familias e instituciones públicas y privadas y el gobierno); 3) seguridad económica (capacidad de disponer y usar de forma independiente los recursos económicos para asegurar su calidad de vida); 4) protección social (garantizar necesidades mínimas de las personas de edad tales como salud, alimento, abrigo, vivienda, especialmente en situación de vulnerabilidad: pobreza, enfermedad, invalidez, discriminación, abandono, indefensión) y 5) derechos de las personas adultas mayores (garantizar y ampliar la protección efectiva de los derechos humanos de las personas adultas mayores, especialmente para asegurar la igualdad y la no discriminación por razón de edad).

Desde los acuerdos de la Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento (Madrid, 2002) así como por el documento llamado Estrategia Regional de Implementación para América Latina y el Caribe del Plan Acción Internacional de Madrid sobre Envejecimiento (Chile, 2003) las temáticas estuvieron en torno a: 1) personas de edad y el desarrollo; 2) salud y bienestar de la vejez; 3) entorno propicio y favorable que responda a sus necesidades e intereses eficazmente; 4) favorecer seguridad y dignidad en el envejecimiento individual y colectivo.

Es decir, el fin institucional del INAPAM es impulsar la educación por una cultura del envejecimiento, basada en valores y principios de calidad, equidad y pertinencia, para que no sólo los adultos mayores vivan mejor, sino la población en general; para lo cual presenta propuestas de atención sustentadas en una vinculación interinstitucional a nivel nacional para desarrollar contenidos educativos que beneficien a la población de adultos mayores, a sus familias y la sociedad en general, con el compromiso de crear conciencia en las generaciones jóvenes, y de adultos mayores, acerca de la importancia de mejorar la calidad de vida en el proceso de envejecimiento, con salud plena, participación social en el ejercicio y protección de sus derechos.

Además, promueve los objetivos principales del Programa de Educación para la Salud, es decir, por un lado, desarrollar acciones que generen en los adultos mayores ciertos hábitos, prácticas y conductas de prevención y autocuidado; y por el otro, promover que ya no sean concebidos como seres acabados, inútiles o enfermos, sino como personas competentes, con empoderamiento en su comunidad o sociedad, dignas de reconocimiento y con derechos, igualdad de género, equidad y justicia social.

En este ámbito, existe el curso Plan de Vida Futura, como parte del conjunto de cursos que se desprenden del Programa de Educación para la Salud, con el propósito de ofrecer información y conocimientos para el empoderamiento del adulto mayor en su propia vida, en la prevención y autocuidado de su salud y dentro de su comunidad, con una activa participación social y política.

Según datos oficiales proporcionados en la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social en 2013 y el Foro “Envejecimiento y Salud” (Montalvo, Georgina del periódico REFORMA Nacional, mayo 11, 2014) la situación que enfrenta la población de adultos mayores en materia de requerimiento de ayuda y cuidados, así como de discapacidad, se refleja de la siguiente manera: De los 118.5 millones de personas que habitamos en México, 12.8 millones tienen más de 60 años y una de cada 10 personas es adulto mayor. A su vez, de los 1.5 millones de adultos mayores que existen en el país, el porcentaje de ellos que requieren ayuda es en un 64 % mujeres y en un 36 % hombres, asimismo 55.4 % requiere ayuda para vestirse, bañarse, o moverse en casa y 44.6% para desplazarse fuera del hogar.

En la mayoría de los casos, las mujeres absorben el trabajo de cuidar a los ancianos, las estadísticas muestran que 1.1 millones de personas de 10 años o más cuidan a algún adulto mayor

en el país y de éstas 872 mil son mujeres y 232 mil son hombres. También se ha constatado que el perfil promedio del anciano discapacitado es de un 76 % que no puede caminar, con una edad promedio de 74 años y el 53% es mujer.

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2011) tiene el propósito de promover y fomentar las condiciones para evitar la discriminación, fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como una participación equitativa en la vida: política, cultural, económica y social nacional. Para ello, se coordina con diferentes dependencias de gobierno, organizaciones civiles y académicas.

Además de acciones pedagógicas con perspectiva de género dirigidas a los adultos mayores, se requiere promover enfoques humanista, sociocultural, constructivista, ético-político en las temáticas, atributos o rasgos que determinan una vejez enmarcada para el desarrollo de autoestima del adulto mayor, es decir, mostrar a la sociedad la manera de construir o reconstruir su auto imagen articulando enfoques particulares y conceptos propios que les permitan valorarse como individuos, alcanzar o recuperar su integridad social y hacer valer sus derechos en la familia, la sociedad, en lo laboral o en cualquier ámbito en los que se desenvuelvan con empoderamiento.

Desde 2004, con la nueva política y la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, se ampliaron acciones en los temas: Salud; Educación; Trabajo y Desarrollo Social:

- Vida con calidad
- Vida libre de Violencia. Protección
- Respeto a la Integridad física, psico-emocional y sexual
- Defensa contra toda forma de explotación
- Vivienda Segura

Desde 2006, fue aprobada la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión; en ella se establece la obligación del estado de diseñar una Política Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (INMUJERES, vol.2 p.43).

Los planteamientos de políticas para la protección social y defensa de derechos dirigida a las personas adultas mayores que promueve el instituto INAPAM, con base en los acuerdos y lineamientos de los organismos internacionales, se presentan también dentro de los cinco Ejes “por una cultura del envejecimiento” que hemos mencionado antes, fueron integrados conjuntamente por el INAPAM y la Secretaría de Desarrollo Social, SEDESOL, con miras a generar respuestas institucionales y sociales para encarar los desafíos de la mencionada transformación demográfica, pero además, para que la sociedad civil y el gobierno de la república orientaran sus compromisos en el reto del envejecimiento demográfico y enfatizamos ahora los objetivos del cuarto y del quinto eje, por considerarlos imprescindibles para la conducción eficaz de los demás:

- Protección social: “contribuye a mejorar los niveles de bienestar de las personas adultas mayores en condiciones de vulnerabilidad. Implica crear oportunidades y proporcionar los medios para lograr que la población esté por encima de los umbrales mínimos de calidad” (INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento*, 2010: 91).
- Promoción de los derechos de las personas adultas mayores: se busca “garantizar la protección de los derechos” así como “concientizar y sensibilizar a la población acerca de la importancia de conocerlos y defenderlos” para una convivencia digna y una cultura del envejecimiento con participación social libre de desigualdad e injusticia. (INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento*, 2010: 115).

En materia de derechos de las personas adultas mayores, algunas de las acciones que se analizan desde 2002, en el país, con base en la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores y sus principales temas son:

- Salud y alimentación
- Calidad de vida productiva
- Educación y trabajo
- Asistencia integral para una vejez sana y activa
- Equidad de género
- Integración social
- Participación
- Defensa de los Derechos para una vida libre de violencia y de discriminación



- Protección contra toda forma de explotación
- Seguridad jurídica
- Seguridad económica
- Recreación y convivencia

Ahora bien, en las recomendaciones para las políticas públicas sobre derechos de las personas adultas mayores (Art. 17 de la Ley de Derecho a la educación, Art. 3º. Constitucional Nacional) se menciona que los adultos mayores tienen el derecho a una vida con calidad, con respeto a su integridad y dignidad, a no ser discriminados, ni violentados, ni explotados, a disfrutar de entornos seguros y a contar con el respaldo de instituciones que promuevan el libre ejercicio de sus derechos y garanticen los servicios de salud y asistencia social, la educación, el trabajo, su participación social y política.

Es importante aclarar, el derecho a la educación se articula con otros derechos, igualmente importantes de los adultos mayores: el derecho a la salud, a la alimentación, al trabajo, etc. y la gratuidad educativa, están implicados en los aspectos políticos, económicos y sociales; sujetos a los dictámenes de los organismos mundiales, regionales, nacionales y locales. Esto representa, de manera general, uno de los principales retos para el planteamiento de propuestas o para la gestión educativa y en materia de derechos, particularmente, porque son temas que demandan intervenciones no sólo en el ámbito educativo sino en los demás ámbitos aquí mencionados.

Para encaminar estas recomendaciones, se agrega: “las instituciones educativas, públicas y privadas, deberán incluir en sus planes y programas los conocimientos relacionados con las personas adultas mayores; asimismo, los libros de texto gratuitos y todo material educativo autorizado y supervisado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) incorporarán información actualizada sobre el tema del envejecimiento y las personas adultas mayores” (*Ejes rectores de la política pública nacional a favor de las personas adultas mayores*, INAPAM, 2010: 69-70).

Ante la importancia de atender las necesidades de las personas de 60 años y más, cuyas condiciones socioeconómicas son determinantes en su calidad y actitud de vida y considerando que una de cada cuatro de ellas, es jubilada o pensionada y el resto vive de la ayuda familiar o de otro tipo, surgen lineamientos legales que dan soporte a la atención de este sector de la población. Por

ejemplo, la Organización de las Naciones Unidas en la Conferencia Mundial sobre el Envejecimiento planteó, por su parte, que las sociedades desarrollen políticas públicas en función de:

- Potenciar la consideración, el respeto y la autoridad de las personas adultas mayores, eliminando los estereotipos sociales que atacan a su dignidad.
- Promover su participación en la vida económica y social.
- Promover una vida independiente con pleno funcionamiento físico y psicológico.
- Prevenir enfermedades, cuidar su bienestar físico, mental, social, espiritual y ambiental
- Asistencia integral: social, psíquica o sanitaria.

Se podría suponer que los factores que garantizan un programa de envejecimiento saludable exitoso están en función de los siguientes aspectos: médico-asistencial; cultural; familiar y social, político-económicos y educativos, y de ahí se desprende la complejidad de la tarea para brindar asistencia y protección a este sector. Sin embargo, ¿habrá una regla única con criterios fijos para definir qué es envejecer exitosamente y resultará adecuado hacerlo? Ante lo cual, González Celis (2009:37) nos explica que “a medida que envejecen, los adultos mayores se vuelven más disímiles; la heterogeneidad se incrementa con la edad y que esta última condición, nos invita a ser flexibles, pero cuidadosos, en la manera de enfocar los problemas que atañen a los adultos mayores”.

Ahora bien, los compromisos planteados a corto, mediano y largo plazo de los Planes y Programas, que contemplan los gobiernos para abordar las áreas específicas de atención prioritaria a las personas adultas mayores (PAM), están redactados a nivel colectivo, poblacional o social; debido a que el nivel individual resulta complejo de abordar por la diversidad tan amplia de situaciones que presentan los adultos mayores.

Veamos un ejemplo concreto, los cinco compromisos que proyecta sus acciones al año 2025, planteados en el Plan de Gobierno 2000-2006 como punto de partida de los objetivos del Plan Estatal de Desarrollo 2025 del estado de Guanajuato, e integran a las personas adultas mayores a través del Programa Especial Gerontológico con cuatro áreas prioritarias: 1) la económica; 2) de salud; 3) la social; 4) la de educación. Concretamente, los compromisos a los que hace referencia dicho Plan Estatal, con proyección futura a nivel nacional, son los siguientes:

- I) Mejorar la calidad de vida y desarrollo de todos
- II) Una economía al servicio de las personas en armonía con el medio ambiente
- III) Un ambiente de seguridad para nuestras familias
- IV) Una educación durante y para toda la vida
- V) Un gobierno humanista al servicio

Cabe mencionar, que en la actualidad, los debates en torno a la vejez y el envejecimiento dan prioridad a la cuestión pública y de derechos humanos en la agenda política, tanto internacional como regional. Es decir, que con la articulación de ambos, tanto del Plan Nacional como del Programa Estatal que integra el enfoque en los adultos mayores, se están desarrollando importantes acciones en materia: social, salud, económica, infraestructura, medio ambiente, estado de derecho, administración pública.

El siguiente capítulo parte del ámbito pedagógico destacando aspectos como: la pedagogía como marco de regulación de significados y el sentido en la construcción del objeto de estudio, el papel del pedagogo, su práctica, sus identidades y calidad humana, así como la insuficiente investigación socioeducativa para intentar conocer más y mejor acerca de la población de adultos mayores.

### Capítulo III. La Pedagogía y el pedagogo en la investigación socioeducativa

La Pedagogía se presenta aquí como un campo, con miras a ser científico que estudia el fenómeno educativo que se desprende de los procesos de enseñanza aprendizaje desde la teoría y en la práctica educativa. El concepto de campo se retoma de Pierre Bourdieu (1995) como un “conjunto de relaciones que se establecen en un momento histórico en el que ciertas formas de poder inciden en la construcción del objeto de estudio, y funciona como un marco que regula las producciones de significados y sentidos posibles”, citado en Montes de Oca (2011: 76).

La Pedagogía impulsa una mayor participación y desarrollo de acciones entre un conjunto de elementos interrelacionados llamados ciencia, educación, investigación y conocimiento científico, que reafirmen al país como un “jugador” que le apuesta a la ciencia, la investigación y la educación; además de inyectarle justicia social, una Pedagogía con sentido y perspectiva de género, con equidad, todo ello, si se busca afirmar de manera convincente que estamos interesados en el desarrollo integral nacional y en la formación de actores sociales.

“La importancia de la investigación arranca de las valiosas informaciones que puede aportar para una mejor comprensión de los procesos de enseñanza aprendizaje con personas adultas mayores y un mejor conocimiento sobre la interpretación que estas personas hacen de tales procesos, de los cambios que experimentan, de los factores que influyen en una vivencia positiva de la participación educativa. Esto supone un enriquecimiento de la teoría y la práctica educativa en la vejez” (...) desde la revisión de planteamientos, programas, intereses, necesidades, objetivos, contenidos, metodologías, criterios e instrumentos de evaluación, así como dificultades y posibilidades, habilidades y estrategias para fomentar un aprendizaje reflexivo”. (SERDIO S., C., 2008).

Sin embargo, uno de los principales obstáculos para una Pedagogía científica está íntimamente relacionada con el carácter teleológico que persigue, es decir, de su finalidad, ya que es utilizada como mecanismo neo-colonial de control político por parte de las sociedades llamadas potencias mundiales sobre los países “tercermundistas”.

Ahora bien, con base en las siguientes ideas de Marcelino Cereijido:

“...nuestro desarrollo científico no debería consistir en correr detrás de los primermundistas a lo largo de la misma ruta; que con ser atroz, esa falta de dinero no es la principal responsable de nuestro atraso científico, y que la supuesta endebles de nuestra ciencia se debe primordialmente a causas culturales y profesionales” (CEREIJIDO, 2008).

Cabe la pregunta, ¿podemos imaginar un ejemplo de un país que privilegie la ciencia como elemento imprescindible para el desarrollo social en Latinoamérica?...existen países de primer mundo que destacan la ciencia como elemento imprescindible de su desarrollo económico, aunque es cuestionable que otorguen prioridad al desarrollo social; y que con el concepto de sociedad del conocimiento y de construcción de nuevo conocimiento lo que se promueve en realidad, es el desarrollo industrial y comercial.

“El interés científico por la vejez se inicia a finales del siglo XIX con el surgimiento de la Geriatria médica centrada en los aspectos del declive biológico. Posteriormente la Gerontología, nueva disciplina dentro de las ciencias del comportamiento va a sumarle causas sociales, psicológicas y psiquiátricas a los aspectos puramente médicos del estudio de la vejez. Tras la Segunda Guerra Mundial se intensifican las investigaciones sobre el envejecimiento debido a que, por primera vez en la historia, un gran número de la población alcanza una edad avanzada. La proliferación de esos trabajos derivará en los años sesenta en el nacimiento de la Psicogerontología. Esta nueva disciplina desarrollará estudios interdisciplinarios siguiendo un modelo integral bio-psico-social acorde con la definición de la salud humana que, en 1946, la organización Mundial de la Salud definió como “un estado de bienestar físico, mental y social y no simplemente como ausencia de enfermedad” (CARBAJO VÉLEZ, MA. *La historia de la vejez. Ensayos*, 2009:251 (18) citada en MARAVER, M., & ÁNGELES, M., 2012:4).

Por otra parte, nos dicen Bedmar, M., Fresneda, M. D., & Muñoz, J. (2004) que las prácticas educativas dirigidas a las personas adultas mayores, “precisan un modelo de profesional reflexivo formado y capacitado para desarrollar estrategias que favorezcan la capacidad de análisis y la comprensión de la realidad tales como la animación sociocultural o la investigación acción (...) Consideramos que la consolidación del discurso educativo para abordar la vejez pasa además por una mejora de dos elementos clave: la investigación y la formación de profesionales de la educación para la vejez.

Los cambios políticos, sociales, económicos, educativos y tecnológicos, introducen nuevas variables al estudio o análisis de diversas realidades cotidianas, culturales, y provocan la necesidad de una reelaboración de conceptos, revaloración de principios, anteriormente aceptados, y se cuestionan dogmas o determinismos que dieron de sí y que ahora requieren ser reemplazados o mejorados desde nuevas líneas generales del “deber ser y hacer” para encontrar métodos que contribuyan a alcanzar objetivos deseados donde nuevamente, los deberes, la autoridad y la responsabilidad de

cada grupo son consensados y comunicados ya sea por escrito, en leyes, a través de los medios, por los gobiernos, por organizaciones y así, evitar o disminuir el conflicto social.

Por lo que un enfoque adecuado para realizar reflexiones y prácticas en la investigación educativa ha de buscar asimilar tendencias desprendidas tanto del rigor científico como del interpretativo y de los auto-entendimientos de los practicantes, sumar experiencias, situaciones, prácticas y teorías y las implicaciones individuales, sociales e institucionales en su argumentación.

El papel central del pedagogo, sin reducirse a ello, se orienta a constituirse en un diseñador de planes, programas, cursos y modelos educativos orientados a la administración, transformación e intervención de los procesos de enseñanza y de aprendizaje en la escuela o fuera de ella; por lo que, parafraseando a FREIRE (1998:18) su compromiso ético, se proyecta la convicción o acción apasionada (ética de la convicción) y su complemento idealizado, una racionalidad a futuro para inferir las posibles consecuencias de la decisión (ética de la responsabilidad); para investigar, reflexionar, analizar, criticar, proponer, diseñar, planear e incorporar elementos teóricos a la vida práctica de la educación, y amplía su capacidad para elaborar estadísticas, evaluaciones, y dominar conocimientos desde las implicaciones e impactos de sus propuestas, o de otras existentes, para mejorar la calidad de la educación. En la Pedagogía de la autonomía, este autor nos invita a pensar acerca del saber y del hacer de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje con miras a lograr igualdad, transformación e inclusión de todos en la sociedad.

Si la identidad del pedagogo está determinada por su capital cultural, podemos decir que no tiene una identidad en particular, sino múltiples identidades que están relacionadas a una multiplicidad de significaciones sociales generadas en un contexto de circulación de mercancías y de valores de cambio.

La calidad humana del pedagogo deviene de su experiencia de vida y de los fines que configura en el proceso de socialización e intersubjetividad que lo estructura; y sus identidades estarían en relación directa a sus condiciones de vida, estáticas o dinámicas. Es decir, al intentar comprender los fenómenos humanos y sociales, y dar transparencia a sus acciones, el pedagogo tendrá que considerar seriamente lo siguiente:

“el carácter social de las acciones implica que éstas surgen de las redes de significados conferidas a los individuos por su historia pasada y su orden social presente, las cuales estructuran de cierta manera su interpretación de la <<realidad>>” (CARR, W. y KEMMIS, S., 1988: 104).

Así es que las identidades del pedagogo y su práctica profesional estarán en constante transformación y adaptación debido a que se encuentra en un contexto social dinámico y sumamente cambiante. La educación entonces, convendrá abordarla como un acto de crítica a partir de nuestra condición de hombre y expresada a través de la transferencia de significados.

Pero la realidad, es que nuestro país no cuenta con la estructura urbana adecuada ni con las suficientes investigaciones socioeducativas para incluir a las personas adultas mayores en los procesos de desarrollo. Los esfuerzos hacia la inclusión de los adultos mayores en la vida económica y social se orientan al desarrollo de procesos formativos insertos en programas para revalorar sus capacidades y desarrollar sus habilidades laborales y los Estados delegan gran parte de sus funciones y políticas tradicionales en manos de organizaciones y empresas y en lo que se refiere al ámbito educativo, no hay excepciones.

En seguimiento a la Quinta Conferencia Internacional de Educación para las Personas Adultas Mayores realizada en Hamburgo, en julio de 1997, la UNESCO (1999:10) extiende un documento para destacar la importancia de reconocer y garantizar sus derechos en materia de educación y en el desarrollo de sus capacidades para una participación activa:

“Las personas de edad poseen un conjunto de habilidades de aprendizaje de sus experiencias previas y no son educandos menos activos o menos motivados que la gente joven”. (Ejes rectores de política pública nacional...INAPAM, 2010:22).

Los estudios realizados sobre este tema demuestran que no existe ninguna disminución importante en la capacidad de aprendizaje antes de los 75 años; de hecho, la mayoría de las personas de edad puede lograr altos niveles de capacidad intelectual porque ésta no disminuye, ni permanece estática, en algunos casos incluso puede aumentar; por lo que no habría motivos para tener prejuicios sobre el desarrollo de las posibilidades laborales de los adultos mayores y aunque la enfermedad podría ser un obstáculo, no siempre es el caso.

En la búsqueda o exploración de nuevas epistemologías para ampliar el panorama de los estudios pedagógico-sociales será necesario considerar la complejidad y la interdisciplinariedad de los aspectos involucrados en la intervención pedagógica (contenidos, actores, tiempo, espacio, racionalidad del sistema) y la complejidad contenida en el contexto social, el conocimiento en sí, su sustentabilidad, pluralidad y relacionalidad, hacia una transformación durante la acción.

En el siguiente capítulo se describen los pasos o la metodología en la búsqueda para alcanzar resultados y el método o modelo seleccionado de la investigación-acción propiamente. Es decir, describe: procedimientos, proceso, definiciones, características, sus actores, cómo se obtuvo la información, etc.



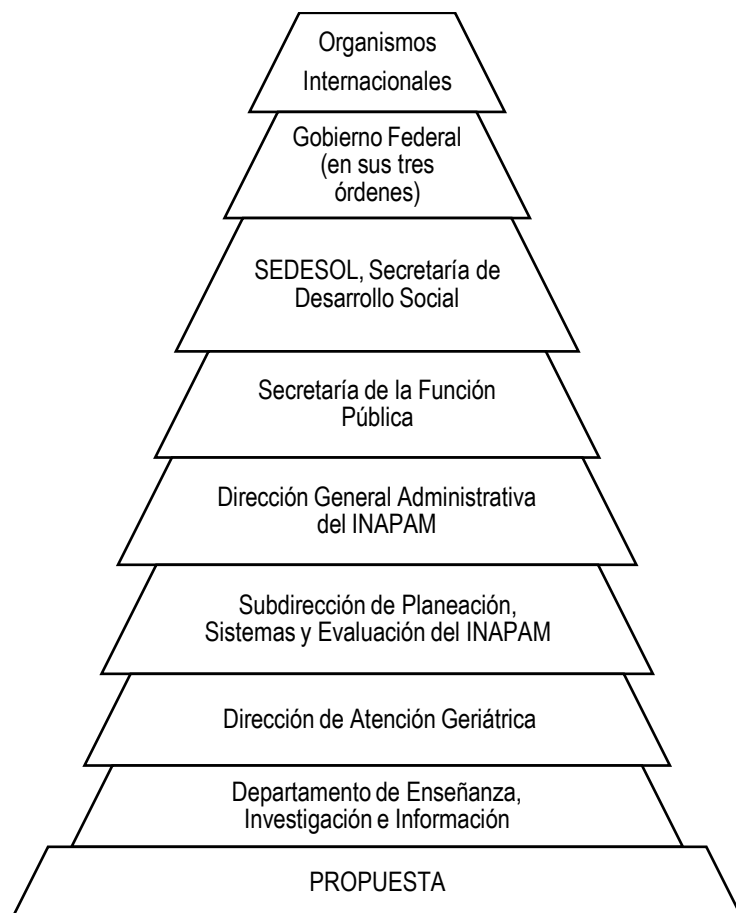
## Capítulo IV. Metodología

La investigación-acción se realizó en el año 2013, durante mi servicio social en un periodo de seis meses que abarcó del 02 de mayo al 04 de noviembre, a raíz de una necesidad manifiesta: evaluar el aprendizaje de los adultos mayores en los cursos del Programa de Educación para la Salud, necesidad expresada por la Jefa del Departamento de Enseñanza, Investigación e Información del Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores, al término de una práctica académica en el semestre anterior, donde colaboramos con la institución en un equipo de trabajo de tres alumnas, para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para los Clubes de la tercera Edad, en el mismo edificio de la Colonia Portales.

Los involucrados en la investigación-acción durante el servicio social, relacionados desde un enfoque simétrico en la comunicación fueron, de manera directa, la Jefa del Depto. de Enseñanza, Investigación e información, y las instructoras encargadas de impartir los distintos cursos del Programa de Educación para la Salud del INAPAM y la investigadora; de manera indirecta, las personas adultas mayores, a través de sus comentarios en las “fichas de participación” y “formatos de evaluación”.

En el Departamento de Enseñanza, Investigación e Información se expuso una necesidad manifiesta con pretensiones de ser atendida desde el servicio social, para establecer un sistema efectivo de evaluación del aprendizaje de los adultos mayores que pudiera servir para todos los cursos que ofrece el Programa de Educación para la Salud, con sus respectivas adaptaciones de contenidos, objetivos de aprendizaje, de enseñanza, de técnicas didácticas y estrategias para el logro de mayores y mejores aprendizajes; sin embargo, más adelante podremos constatar que la ejecución de la evaluación no llegó a término, a pesar de que sí se concretó su diseño y planeación por razones institucionales, operaciones, y acerca de la toma de decisiones, de que los actores para autorizar la sistematización de la evaluación estaban mucho más arriba del organigrama y faltaba coordinar acciones para obtener la posible revisión y aceptación de las mismas.

Según datos recabados en la oficina de la supervisora, el orden jerárquico (ascendente) estaría representado así:



El pedagogo debe conocer o identificar con anticipación, quiénes son las personas que tienen la autoridad institucional para afrontar los cambios proyectados y tomar decisiones que conduzcan a su ejecución, de lo contrario, las contribuciones pedagógicas quedarán en el gabinete, por muy buenas propuestas que éstas sean.

El marco contextual de la investigación que desarrollamos es el siguiente: el Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM) representa una institución pública que tiene múltiples sedes de atención; la investigación que nos ocupa se realizó en la dirección Dr. José Ma. Vértiz 1414 Col. Portales. Del. Benito Juárez C. P. 03300 México, DF con la colaboración de nuestro

contacto Lic. Claudia V. Soto Morga (Psicóloga) quien era Jefa del Departamento de Enseñanza, Investigación e Información. Los teléfonos y el correo electrónico se agregan a continuación:

56 01 13 13 y 56 04 87 22 [capacitacioninapam@hotmail.com](mailto:capacitacioninapam@hotmail.com)

Los objetivos institucionales están centrados en coordinar y promover acciones estratégicas, actividades y programas que se deriven de la política nacional a favor de las personas adultas mayores. Y su misión es promover el desarrollo humano de las personas adultas mayores, brindándoles atención integral para alcanzar niveles de bienestar y alta calidad de vida en el marco de una sociedad incluyente.

Como fin institucional, el INAPAM ha desarrollado por un lado, propuestas de atención para esta población que están sustentadas no sólo desde una vinculación interinstitucional para realizar acciones a nivel nacional, sino en desarrollar contenidos educativos sobre dicha población con el compromiso de crear conciencia en las generaciones jóvenes, adultas y adultas mayores sobre la importancia de mejorar la calidad de vida en el proceso de envejecimiento, con salud plena y participación social. Por otro lado, ha impulsado una educación por una cultura del envejecimiento, basada en valores y principios de calidad, equidad y pertinencia, para que no sólo los adultos mayores vivan mejor, sino la población en general.

Los principales objetivos de las actividades de capacitación que comparten los dos Programas que supervisa y coordina dicho Departamento, tanto de Educación para la Salud como de Educación Continua, son: 1.- Conservar su salud física, mental y emocional de los adultos mayores; 2.- Fomentar el cuidado de su salud integral; 3.- Elevar el nivel educativo y cultural.

Pero nos centraremos en el Programa Educación para la Salud y en sus objetivos porque de ahí se deriva el curso Plan de Vida Futura que fue nuestro objetivo para diseñar el proceso de evaluación.

Veamos entonces a qué hacen referencia los objetivos de dicho Programa que está dirigido a personas adultas mayores (principalmente, pre jubilados y jubilados) cuya edad es de 60 años o más (y a sus familiares) son: 1) Generar hábitos, prácticas y conductas de prevención y autocuidado en las personas adultas mayores en situación de vulnerabilidad por su condición social, económica o de riesgo. 2) Difundir información y conocimientos para desarrollar estilos de vida favorables para un

envejecimiento activo y saludable. 3) Promover en las familias y en los jóvenes, mayor comprensión de las condiciones y necesidades de los adultos mayores en situación de vulnerabilidad, a través de la educación del respeto, solidaridad y convivencia entre generaciones con el fin de evitar toda forma de abandono o maltrato. 4) Conocer e incorporar las necesidades de las personas adultas mayores en situación de vulnerabilidad en las áreas del cuidado de la salud, los servicios de orientación psicológica y educativa.

Aunque es una realidad conocida que gran parte de la investigación-acción contemporánea no cumple con las severas exigencias que se formularon para ella, ni en principios ni en la práctica (lamentablemente, nuestro caso tampoco fue la excepción) optamos por la metodología del modelo lewiniano de la investigación-acción porque la consideramos pertinente al cubrir sus requisitos y por mantener su carácter participativo y la noción de acción estratégica para la transformación, como los aspectos relevantes de su proceso, y finalmente, porque en todo momento las circunstancias y acciones parecían indicar que sí alcanzaríamos a ejecutar la evaluación.

Ahora entendemos, según los resultados obtenidos que lo que en verdad hemos procesado es una ardua intervención pedagógica, como consecuencia de la falta de consolidación de la transformación planteada. El hecho desafortunado e inesperado que explica este resultado, fue que los responsables de colaborar con el proyecto dieron marcha atrás para ejecutar el cambio, al corroborar la complejidad que contiene una planeación de este tipo y la cantidad de componentes que se deben hilar y el tiempo que habría de invertirse, así como en la rendición de cuentas, etc.

Veamos en qué consistió el Modelo de Lewin (1946) que habíamos seleccionado:

1. Planificar: elaborar el plan. Detectar el problema a investigar y hacer una descripción inicial de la necesidad. Generación de categorías y conceptos. Observar, delimitar y recolectar datos. Pensar, desde el análisis e interpretación de datos, en los objetivos, tiempos, estrategias y acciones para desarrollar el plan. Buscar posibles datos adicionales para realzar el plan.

La recogida y análisis de información, se planteó con miras a instaurar, con operatividad y pertinencia, el proceso de evaluación del aprendizaje de los adultos mayores, en los cursos del Programa de Educación para la Salud del INAPAM, tomando como referente el más recurrido de ellos: Plan de Vida Futura.

La revisión documental, se realizó con técnicas de recogida de información: observación sistemática sobre el trabajo de las instructoras cuando preparaban sus clases, el cuestionario aplicado a las mismas para crear el perfil deseado de futuras instructoras, que resultó aportando mayor información de la que esperábamos, el análisis documental para alinear objetivos institucionales, de los programas, del curso y los de aprendizaje para su evaluación, las entrevistas con las instructoras y su supervisora, con preguntas abiertas y cerradas, medios visuales para mostrar las características del proceso de sistematización de la evaluación y algunas técnicas didácticas recomendadas para la adaptación a los temas del curso.

Se realizó la valoración de la información institucional en general y en particular del programa y del curso, para obtener una evaluación de antecedentes y así, evitar discrepancias en lo que se pretendía enseñar y desviaciones de objetivos del aprendizaje.

Se alinearon objetivos institucionales, del Departamento, del programa, del curso y de los temas y actividades de aprendizaje. Además, se revisaron los testimonios de los participantes registrados al final del curso Plan de Vida Futura.

Se identificó el marco conceptual de los temas de dicho curso y se observó la ausencia de niveles de enseñanza o de gradualidad con la que serían abordados los temas y el aprendizaje.

## 2. Actuar: resolver problemas o introducir el cambio deseado, tomar decisiones

Se modificó el temario considerando la carencia anterior y propiciando un hilo conductor entre los temas a tratar.

En el Departamento, se dejó la evidencia del trabajo con la entrega de archivos correspondientes al diseño, planeación y sistematización de la evaluación del aprendizaje de las personas adultas mayores y se plasmaron con claridad y pertinencia los objetivos que habrían de ser cubierto en el proceso de sistematización y enfatizamos la congruencia con la nueva redacción de los mismos, con la finalidad de facilitar su evaluación.

Se diseñan dos propuestas para formatos de evaluación y para las fichas de participación, en cursos, talleres, pláticas y conferencias.

Se reestructuró, a manera de mejorar las propuestas preestablecidas, el plan de sesiones del curso en cuestión y se entregó un cuadro guía con preguntas que orientaban la coherencia con los dominios a trabajar en cada tema.

También hubo propuestas sobre los instrumentos que se podían usar para evaluar actitudes (ejemplo: escala de Osgood) y se recomendaron ciertas adaptaciones sobre técnicas didácticas que pudieran servir para la evaluación del aprendizaje de distintos temas; y se anexaron preguntas rectoras que han conducido otros procesos de evaluación del aprendizaje de manera efectiva.

Se hicieron recomendaciones escritas sobre estructura del manual de procedimientos, que en ese momento, sufría cambios sobre normas y políticas y nos pidieron asesoría para mejorar el orden o jerarquización de la información y darle una estructura didáctica para su mayor comprensión y seguimiento.

Por otro lado, se diseñó un cuestionario para crear el perfil profesional de las instructoras, con base en preguntas dirigidas al grupo de instructoras, que en ese momento laboraban en la institución, en su mayoría psicólogas, aunque también había trabajadoras sociales y una enfermera. Ninguna pedagogo, por cierto. Posteriormente, se presentó un cuadro con el vaciado de dicha información y otro, con las conclusiones que se desprendieron de ambas acciones. Además, se entregó un glosario con las definiciones de las categorías de análisis presentadas en los mismos.

Se entrega un manual de autocuidado con perspectiva de género, con actividades de aprendizaje y técnicas didácticas, así como las evaluaciones correspondientes para cada módulo; elaborado por una servidora durante el séptimo semestre de la carrera, como una cortesía y para complementar el trabajo de las instructoras. Y se elabora propuesta para mejorar el temario de curso Plan de Vida Futura

### 3. Observar: qué ha sucedido con las acciones realizadas y redefinir el problema.

Se observó que la institución no contaba con antecedente alguno sobre el tema Evaluación del Aprendizaje a pesar de conformar un requisito institucional pendiente por cubrir por el Departamento de Investigación e Información; que se nombraba “Formato de Evaluación” a uno de sus instrumentos donde recaban información al término del respectivo curso, pero el contenido del mismo no mostraba pertinencia ni sentido u objetivos claros para darse a la tarea de evaluar el logro del aprendizaje. Los instrumentos elaborados durante el proceso se enumeran en el apartado

Anexos.

De acuerdo a lo anterior, también se hicieron algunas recomendaciones para mejorar la ficha o formato de evaluación de cursos, antes de conocer que los adultos mayores no disponían de tiempo suficiente para realizarla y que necesitaban de apoyos por parte de las instructoras para poder entender el sentido de las preguntas o por causa de problemas motrices o visuales, se recomendó por ejemplo:

- I. Utilizar un lenguaje más cercano al adulto mayor.
- II. Separar aspectos que evalúan el aprendizaje del adulto mayor de los aspectos que evalúan el desempeño del instructor, de su metodología al abordar los contenidos, de las estrategias didácticas utilizadas y de los materiales.
- III. Considerar que el tiempo es reducido para: entregas de constancias, acompañamiento para responder preguntas y para explicarlas, por ello se requiere de una ficha de evaluación muy breve, pero que contenga lo imprescindible de manera clara y sencilla para la evaluación de aprendizajes.
- IV. Para las problemáticas que enfrentan los instructores (uno por cada curso) al estar solos para dar atención: volver a explicar, faltas de atención, inasistencias, ejemplos y recordatorios constantes de los temas ya vistos, idas al baño, salidas a tomar medicamentos, los alumnos en defensa de los lugares donde eligieron sentarse desde el primer día, cuando el lugar físico para dar el curso es reducido, etc.
- V. Recordar que la gran mayoría de los adultos mayores tienen un nivel de escolaridad bajo, es importante no intimidarlos con ciertas frases.
- VI. Debido a que muchos adultos mayores en las fichas de evaluación, solicitan “continuidad” en los cursos o en los temas.

Sobre esto último, nos surgen varias preguntas: ¿La institución cómo lograría dar continuidad a los temas desarrollados en cada curso (si éstos se ofrecen según la demanda)? ¿Qué beneficios y motivaciones reciben los adultos mayores que toman todos los cursos y además, se dedican a promoverlos? ¿Sirven de ejemplo para los otros, de tal forma que todos desean participar en ellos y difundirlos? ¿Existe algo así como la acumulación de puntos por curso tomado (por méritos) y eso, les da derecho a obtener beneficios de algún tipo y que a su vez, la institución se vea beneficiada también? ¿Hay categorías o niveles de avances para motivar, incentivar a los instructores adultos

mayores a desarrollar actividades o a ser constantes en su participación? ¿Se establece algún tipo de competitividad para motivarlos a alcanzar ciertos logros institucionales y personales?

Se identificaron las actividades del aprendizaje desarrolladas para el curso Plan de Vida Futura y los contenidos generales del mismo. No se observan actividades de investigación formativa para los participantes en el proceso de impartir cursos, ni actividades básicas de refuerzo, a través de distintas estrategias pedagógicas, ni recursos didácticos para la discusión racional, como son preguntas rectoras para cada tema.

Se revisó el plan de actividades nuevamente y se creó el perfil ideal del participante y se comparó con el perfil real para evaluar el posible alcance y viabilidad del logro del aprendizaje, los conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar por los adultos mayores. También se creó el perfil del instructor, que no existía en la institución. Se identificaron y entregaron un conjunto de técnicas didácticas que podrían adaptarse mejor a la madurez del grupo de adultos mayores de 60 años y más, con actividades de aprendizaje que fomentarán su motivación.

4. Reflexión y realimentación. Una reflexión y acción que provocará nuevos diagnósticos y nuevas reflexiones y acciones. Dialogar con los involucrados, hacer nuevos ajustes y revalorar el plan.

La reflexión giró en torno a varios elementos: el análisis del curso en general, de los objetivos del aprendizaje (generales, particulares y específicos).

Se realizó una redefinición de objetivos específicos a lograr en materia de aprendizaje para cada sesión del curso.

Se diseñó una guía didáctica para el instructor y otra, para el alumno, aunque ya contaban con una, propusimos mejorarla para efectos de lograr con mayor eficacia la evaluación del aprendizaje.

Con respecto a extender el diálogo con los involucrados para hacer nuevos ajustes y revalorar el plan, se realizó una junta con las instructoras y su supervisora a cargo para dar cuenta del proceso de evaluación, sus implicaciones, limitaciones y fortalezas, pero también las responsabilidades que cada quien debiera asumir en el proceso. La toma de conciencia del equipo sobre la complejidad de la sistematización y de las obligaciones y compromisos que debieran de ser asumidos para llevar a término la transformación, provocó un re-direccionamiento (sorpresivo) del objetivo de la



transformación que se redujo al hecho de realizar cambios únicamente en los formatos de evaluación.

La argumentación que ofrecieron fue que la operatividad e implementación del proyecto requería de mucho tiempo y esfuerzo, que por el momento sería complicado que las instructoras pudieran cumplir con las demandas para el buen cumplimiento o ejecución del proceso. Por lo que este redireccionamiento al que hicimos referencia, fue la causa de la traslación del concepto “investigación-acción” con el que desde el inicio sostuvimos el proyecto al de “intervención pedagógica” para evidenciar en lo que acabó, pero como cubrimos todos los aspectos correspondientes a la validación del primero, menos el de un concreto cambio; no quisimos llamarle intervención, con la finalidad de que sea un trabajo retomado desde la investigación-acción y que equipos interdisciplinarios concreten este resultado esperado y lamentablemente, no logrado en esta ocasión.

Finalmente, se elaboró una síntesis de los ámbitos de intervención del pedagogo con la finalidad de difundir y promover el reconocimiento del tipo de trabajos que podemos realizar como profesionales de la educación, desde distintas áreas de estudio, esta iniciativa surgió al observar que la mayoría de las personas involucradas en la investigación, desconocían o no tenían claridad sobre las funciones que puede realizar dicho profesional.

A continuación, en el capítulo siguiente el lector encontrará aspectos relevantes que se han retomado para su análisis y discusión con la finalidad de establecer una aproximación a las consideraciones finales de esta investigación.

## Capítulo V. Análisis y discusión de resultados

En este capítulo, en principio, consideraremos aquello que hizo falta en este particular proceso, para que fuera una evaluación eficaz del aprendizaje de las PAM; en este sentido, responderemos con la siguiente lista de elementos que nos parecen los más relevantes:

- Mayores conocimientos y experiencia sobre el tema y la población.
- Mayor información acerca de la manera en que aprenden los adultos mayores.
- Mayor experiencia de la sustentante en la elaboración y aplicación de instrumentos dirigidos a las PAM.
- Instrumentos que cubrieran los objetivos específicos de aprendizaje.
- La posibilidad de hacer pruebas piloto con los instrumentos. No hubo acceso a los cursos para intervenir pedagógicamente resultaba complicado porque los tiempos manejados en los cursos y talleres estaban muy ajustados a las actividades educativas programadas, incluso, casi sin tener espacio suficiente para llenar los formatos de evaluación.
- El compromiso institucional para dar término a la transformación. La libertad otorgada a la sustentante para hacer propuestas sobre posibles cambios fue amplia, hasta el de proponer implantarlos, o hacer pruebas; porque las disposiciones para hacerlos se trasladaban a una serie de temores o justificaciones: “sí pero...”, “mejor, así no”, etc. que indicaban no era tan real la actitud positiva ante el cambio.

A continuación, explicaremos cómo fue la relación entre lo que se planteaba como objetivos institucionales, lo que se pretendía desde la investigación-acción y lo que se observó durante la práctica (con las correspondientes dificultades, limitaciones o aspectos relevantes a retomar en futuras investigaciones) desde el análisis y la reflexión de los siguientes puntos.

### 1) La revisión del Programa de Educación para la Salud

La manera en que el Programa de Educación para la Salud promoverá la prevención de enfermedades y el autocuidado de los adultos mayores es a través de fomentar nuevos hábitos, prácticas y conductas, o re-aprender a desarrollarlas, con actividades educativas: cursos y talleres como el de Plan de vida Futura, con la finalidad de difundir información y conocimientos, que abarcan el marco conceptual de las políticas públicas institucionales: calidad de vida, estilo de vida, empoderamiento y envejecimiento activo y saludable, entre otros.

Sin embargo, consideramos que la educación dirigida a los adultos mayores no debe reducirse a brindar cursos y talleres sino partir de que los procesos de formación son para toda la vida y tendrían que propiciar el desarrollo de habilidades y capacidades para formar seres humanos críticos para guiar aprendizajes y conocimientos que ayuden al empoderamiento de las personas adultas mayores en la sociedad.

Aunque de manera positiva, vemos la promoción de la intergeneracionalidad, es decir, la convivencia e intercambio entre generaciones, debido a que su objetivo es defender, con mayor eficacia, los derechos humanos y fomentar la protección social de las personas adultas mayores. Esto se realiza con los cursos dirigidos a los adultos mayores y a sus familiares del Programa de Educación para la Salud.

Ante los objetivos de este programa encaminados a elevar el bienestar de los ancianos, a través de la educación y prevención en el cuidado de la salud, integrando una serie de cursos, talleres y pláticas para la promoción de la salud y el desarrollo de acciones para la preparación para la vejez; podemos decir que las dificultades encontradas fueron: la falta personal capacitado para realizar dichas acciones; el hecho de enfrentar prejuicios acerca de que los ancianos carecen de capacidad para ocuparse de sí mismos y son resistentes al cambio u otras ideas equivocadas que se manejan en el imaginario colectivo.

## 2) La redacción institucional de los objetivos de aprendizaje de las personas adultas mayores del curso Plan de Vida Futura

El objetivo general de este curso es promover que la población en pre-senectud y senectud, conozca los factores biológicos, psicológicos y sociales que afectan su salud física y mental y orientar acciones hacia un cambio de actitud en su relación consigo mismo y con su ambiente familiar y social. Si bien, las actividades y estrategias didácticas logran promover la importancia de considerar estos cambios y factores que impactan la salud en la vejez, no existe un programa de seguimiento que provoque el desarrollo sostenido de los cambios alcanzados y eso dificulta también los procesos de evaluación y la observación y registro del logro (real) del aprendizaje de las PAM.

Se observó una precaria fundamentación teórica en la que se apoyaban los cursos, sus objetivos de aprendizaje y lo que hacían llamar evaluación que se reducía a un formato que no cubría el requisito de establecer valoraciones fundamentales y confiables sobre el tema. Particularmente, se tomó

como modelo para la propuesta: el curso Plan de Vida Futura, por disposición del departamento y al considerarlo como uno de los cursos más solicitados. Cabe mencionar que el temario original del Curso Plan de Vida Futura se constituía así:

- 1.- Aspectos jurídicos de la jubilación
- 2.- El cuidado de la salud en el Adulto Mayor
- 3.- Personalidad
- 4.- Tensiones psicológicas
5. Ocupación del tiempo libre
6. Desarrollo del Plan de Vida Futura

- 3) La redacción de los de los objetivos de aprendizaje de las personas adultas mayores del curso Plan de Vida Futura que propuso la sustentante

Para la correcta redacción de objetivos, ver Anexo (5). Ver propuesta de nuevo temario en Anexo (14). A pesar de que la evaluación de estos objetivos no fue desarrollada en la práctica, en Anexo (8) se podrán encontrar técnicas didácticas propuestas para alcanzar estos objetivos y para evaluar dichos aprendizajes. También, en Anexo (4) hay ejemplos de instrumentos y técnicas para la evaluación del aprendizaje. El Departamento solicitó y consideró prioritario nos redujéramos a la acción de mejorar el formato de evaluación y ficha de participación existente y así lo hicimos. Para el primero, ir a Anexos (1 y 2) y para la segunda, ir a Anexo (3, A y B). En Anexo (7) presentamos las áreas de análisis para crear la sistematización de la evaluación del aprendizaje a nivel institucional.

Al revisar el manual de apoyo para dar el curso Plan de Vida Futura, se concluye que éste: presentó excesiva información sin jerarquizar, demasiados verbos en los objetivos de aprendizaje y poca o ninguna congruencia con las actividades de aprendizaje; el instructor se enfrenta con una población diversa con diferentes niveles de escolaridad, incluso con personas analfabetas (todos simultáneamente en un mismo curso). Por lo que se propuso reestructurar todos los objetivos generales, particulares y específicos del curso en tres niveles y así, analizar la posible transición hacia propósitos integrales, transversales de mayor complejidad en el aprendizaje.

Los objetivos generales como particulares, guiarían, como es de suponerse, a los objetivos específicos en el logro de aprendizajes deseados para las personas adultas mayores, dando sentido

al logro de objetivos para cada uno de ellos. Los objetivos específicos deben expresar conductas deseadas con base en los distintos dominios que ya se han citado.

4) El sentido que otorga la Institución a la evaluación del aprendizaje de las PAM en dicho curso

Dicho sentido, concretamente, estaba en función obtener una base de datos para la rendición de cuentas y resultados transparentes que justifique el financiamiento de los programas dirigidos a la atención de las personas adultas mayores. Sin embargo, el “Formato de Evaluación”, no contempla o integra las diferencias en cuanto al nivel de escolaridad de los participantes, ni se cuenta con el tiempo suficiente para realizar la evaluación. Como resultado, no se obtienen datos contundentes para establecer un juicio válido y confiable.

Para recabar información básica e intereses de los participantes y así, conocer su opinión acerca de los cursos, pláticas y conferencias, y además, sobre el logro de su aprendizaje, había dos instrumentos: el primero, llamado “Ficha de Participación” y el segundo “Formato de Evaluación”; sin embargo, sus diseños en realidad no servían para cubrir esos propósitos, debido a que la gran mayoría era llenado a medias y la evaluación se reducía a frases como: “sí, aprendí mucho”, “me gustó el curso y los temas y la manera en que la instructora dirigió la clase”; y “sí, me gustaría tomar otros cursos”.

Un asunto que nos ha llamado la atención durante la investigación, es que no había una sola pedagoga al frente de ningún curso ni en el área o departamento de supervisión, la mayoría de las instructoras, como ya hemos dicho, eran psicólogas, además había una enfermera y dos trabajadoras sociales y la Jefa de ellas era psicóloga también.

La información que recababan las instructoras para cada curso era consultada en la biblioteca del INAPAM, ya sea a través de internet o con apoyo de bibliografía que ellas investigaban por su cuenta. Fue sorprendente observar esto, que sin tener formación pedagógica de manera oficial, lo hacían conforme podían, desde su experiencia y dedicación, incluso con base en las recomendaciones que se hacían entre todas ellas. Esta situación nos sirvió para valorar más la importancia de la formación pedagógica y de la investigación para abordar procesos de enseñanza aprendizaje y por supuesto, para reflexionar sobre cuál es el sentido que otorga la Institución a la evaluación del aprendizaje de las PAM en dicho curso.

Ante este panorama, se propuso en el perfil incluir también a las pedagogas porque podrían enriquecer al equipo interdisciplinario, con sus aportaciones con la perspectiva educativa. Se sugirió también plasmar el concepto de identidad con mayor eficacia en las actividades laborales. Brindar mayor respaldo institucional a las instructoras para mejorar el desarrollo de sus actividades. Ambas recomendaciones, después de observar que las instructoras trabajan responsablemente a pesar de percibir cierto abandono en el apoyo institucional y re-significar su valioso papel como instructoras.

Las necesidades de desarrollo laboral y capacitación de las instructoras quedaron en evidencia, después de aplicar el cuestionario (Anexo 9) para crear su perfil profesional, sobre los siguientes temas: didáctica, información sistematizada, innovación, continuidad en las actividades de capacitación, asertividad, retroalimentación e intercambios culturales.

Y con respecto a la necesidad de contar con el espacio adecuado para trabajar y mayor número de materiales de apoyo didácticos, se desprende: para que las condiciones laborales sean favorables, las instructoras deben contar con un cubículo y computadora personal, apoyo tecnológico, didáctico y bibliográfico (actualizados y mejorados, completos), mejor mobiliario, videoteca (películas o documentos), equipo: material, recurso humano y espacio accesible, mayores y renovadas actividades de capacitación para mantener la calidad en el proceso educativo.

##### 5) El sentido pedagógico de la evaluación del aprendizaje de las PAM en dicho curso

La evaluación del aprendizaje, en sí misma, es un proceso sistemático en el que se recoge e interpreta información acerca del aprendizaje desde parámetros preestablecidos y representa el camino para mejorar acciones y procesos educativos, en este caso. Sus parámetros son los objetivos de aprendizaje. Valora el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes propuestos en el proceso de enseñanza aprendizaje de los adultos mayores. Esta evaluación, era a criterio, constituido por el dominio “saber hacer” del alumno y se requería determinar qué tipo de tareas han de ejecutarse y el contenido implicado en la ejecución para alcanzar dicho objetivo.

La ausencia de gradualidad en el manejo de los temas del curso, así como la falta de claridad y puntualidad para establecer el dominio de verbos en la redacción de objetivos de aprendizaje, dificultaba el logro de una efectiva evaluación: del aprendizaje, de las actividades, del instructor, de los materiales didácticos utilizados, en fin, del curso en general debido a que el temario no presenta

ni el orden adecuado para ir articulando el conocimiento adquirido para que los participantes hagan mejores comprensiones y apropiaciones, ni un hilo conductor hacia la evaluación del logro de objetivos claros.

Aunque entendimos que no es suficiente contemplar los aspectos meramente pedagógicos en esta reflexión, debido a que la sistematización de cualquier tipo de evaluación y del aprendizaje en particular requiere la inclusión y problematización de otros ámbitos complementarios: político-institucionales, económicos, sociales, éticos, etc.

Nos pareció relevante reflexionar sobre los siguientes puntos: 1) que se le otorgue un sentido pedagógico claro al tipo de formación o conducción de los adultos mayores hacia procesos de enseñanza y de aprendizaje, promovidos en el Programa de Educación para la Salud para las personas adultas mayores. 2) Cuestionar si dicho Programa cumplía en la práctica con la intención teórica de elevar el nivel educativo y cultural de dicha población; y 3) que el planteamiento de evaluar el logro de sus aprendizajes fuera consistente y estuviera exento de contradicciones entre teoría y práctica o que contemplara a fondo las características y necesidades que presenta esta población para que las actividades educativas pudieran realmente generar hábitos, prácticas y conductas de prevención y autocuidado eficaces.

Y tratamos de buscar interpretar las realidades que interactúan en el proceso de evaluación del aprendizaje para integrar la teoría y la práctica pedagógica, en un análisis y reflexión crítica. Un ejercicio crítico, desde la preocupación por atender también los aspectos éticos en las acciones educativas preventivas y se ofrezcan servicios de calidad, infraestructura, presupuesto en la atención de las personas adultas mayores para su bienestar integral y un envejecimiento activo y saludable, como se plantea desde las políticas públicas correspondientes.

- 6) Las situaciones concretas para alcanzar los objetivos de aprendizaje de las PAM en dicho curso como por ejemplo: ¿qué es lo que se pretende lleguen a “ser y hacer” las PAM en dicho curso?

Lo que se pretende con estos programas educativos es básicamente que el adulto mayor adquiera información y conocimientos para el empoderamiento en su propia vida, hacia la prevención y autocuidado de su salud, dentro de su comunidad, con una activa participación social y política.

Sin embargo, el curso no presentó una estructura didáctica para el logro efectivo de tales fines; es decir, los temas se presentaron sin una vinculación clara entre ellos. No se fundamentó con claridad el sentido o la orientación que se le daría a su selección, inicialmente fue un curso que se pensó para preparar a los adultos mayores para el retiro y luego, no se supo bien en qué momento, se transformó en un curso multiusos por la necesidad de atender sobre la marcha, las diversas demandas institucionales y de la población en otros temas, por ejemplo: pérdidas, andropausa, menopausia, muerte; de ahí la gran dificultad para re-construir o mejorar el temario.

En el proceso hacia la evaluación del aprendizaje de las PAM, es imprescindible considerar, además, que esta población logra mayores objetivos de aprendizaje con base en los siguientes aspectos: respeto y afecto; participación activa desde sus experiencias; autodirección y responsabilidad con su aprendizaje y si éste resulta significativo para ellos; si el instructor valora sus aportaciones en el curso; cuando el aprendizaje vincula ideas, sentimientos y acciones, simultáneamente; al relacionar el material didáctico nuevo con lo que ellos saben, con su conocimiento previo; si las metodologías de los cursos, talleres y pláticas son conducentes hacia el aprendizaje significativo.

Por otro lado, surgió la inquietud de saber en qué medida la complejidad de la sistematización de la evaluación del aprendizaje de los adultos mayores está en correspondencia con las posibilidades interpretativo-comprensivas del grupo destinatario; con su auto-concepto; su empoderamiento; y sus objetivos individuales de aprendizaje; o incluso cómo les ayudaría ese empoderamiento para aumentar su productividad, por ejemplo, para tener un empleo digno y una participación social activa.

En nuestra propuesta, luego de mejorar el temario original (Ver el temario final en anexo 14), los nuevos objetivos generales de aprendizaje se plantearon así:

Al concluir este curso, el participante estará en condiciones de:

- I. Conocer el mundo que lo rodea, sus capacidades y curiosidad para aprender a vivir con calidad, dignidad y sentido crítico.
- II. Lograr un cambio de actitud en su relación consigo mismo y con su ambiente familiar y social desde la comprensión de los factores biológicos, psicológicos y sociales que afectan su salud física y mental.



III. Comportarse con conciencia de sí mismo, responsabilidad y justicia ante los diversos retos que afrontará, derivados de su proceso de envejecimiento y el cuidado de su salud, desde su experiencia, su capacidad de imaginación, creatividad y los conocimientos adquiridos.

7) La pertinencia de la evaluación del aprendizaje de las PAM con respecto al nivel de escolaridad de las mismas en dicho curso

En cuanto a la viabilidad y operatividad de la evaluación, que son las que ayudan a configurar un todo coherente para la toma de decisiones continuas y oportunas, será importante que ésta no requiera ni tiempo ni esfuerzos extraordinarios. Dentro de los criterios a considerar en la evaluación está la conveniencia de los instrumentos y la relevancia social de la evaluación, pero hasta el momento, no hay evidencias de procesos y resultados efectivos (cuantitativos y cualitativos) que justifiquen y avalen el financiamiento de los programas educativos o la promoción de actividades de capacitación. Para monitorear las significaciones preconcebidas de las PAM con respecto a los conceptos clave del curso, se propone el instrumento o escala tipo Osgood, ir a Anexos (6).

8) Limitaciones de la propuesta de evaluación del aprendizaje de las PAM

Algunas de estas limitaciones de la evaluación están en función de: cobertura, tiempo, claridad y justificación, a quién se entregarán los resultados y qué se hará con ellos.

A pesar de que las evaluaciones de planes, programas y acciones se mencionaban como importantes y necesarias en los documentos del INAPAM revisados, no se profundizaba en ningún detalle; tampoco se hizo mención escrita de la importancia de la evaluación del aprendizaje de las PAM o que pudiera ser un camino hacia la mejora de gestiones o aspectos complementarios vinculados con procesos educativos que benefician a los adultos mayores. Más bien, se enfatiza la relevancia de las evaluaciones a nivel macro enfocadas a las instituciones y programas.

9) Los posibles beneficios de la evaluación

*Calidad y eficiencia* en el proceso; *validez*, es decir, cuando se realiza de manera definida, precisa, y con un claro sentido para comprobar el alcance de los parámetros establecidos; *confiabilidad* al aplicarse varias veces, bajo condiciones similares, arroja los mismos resultados, con pertinencia y precisión. La confiabilidad se demuestra con un instrumento consistente; *objetividad*, es decir, que

no debe influir o interferir, la opinión o los conocimientos de quien evalúa de manera arbitraria, injusta e irracional; la *accesibilidad*, que la evaluación se adapte al tipo de población, a sus condiciones psicomotrices, al espacio, al tiempo, etc. conformando un proceso sencillo al alcance de todos los participantes; y la *transparencia* en los resultados dirigidos a la atención de las PAM estarían en el orden de: la mejora de acciones y procesos educativos; el aprovechamiento efectivo del proceso de evaluación en sus tres etapas, es decir, la evaluación diagnóstica, la de avances y la de resultados, con miras a hacer ajustes oportunos y mejoras pertinentes en dicho proceso.

#### 10) La justificación de la intervención pedagógica para la evaluación del aprendizaje de las PAM en dicho curso

Elementos esenciales para validar la evaluación: información pertinente; parámetros preestablecidos; juicio del evaluador para interpretar resultados; la persona autorizada para hacer posible este proceso; identificar y aplicar correctamente los tipos de evaluación en sus diferentes momentos: la de antecedentes (al inicio); la de avance (en el desarrollo); la de resultados (al final, valorando todo el proceso).

Para el análisis e interpretación de resultados de la evaluación se debe conocer: a quién se le entregarán los resultados; qué se va a hacer con ellos; la efectividad de la evaluación (¿completa o parcial?); qué faltó para que fuera una evaluación eficaz; si la información recabada fue suficiente, adecuada y confiable; si las fuentes de información fueron adecuadas o no; si los instrumentos fueron pertinentes para el tipo de población que los recibirá.

#### 11) La fundamentación del marco teórico del curso

En el curso se manejaban, sin una correcta fundamentación, algunas ideas de autores, como Freud, Erik Erikson y Maslow, por lo que en un primer momento, siguiendo la idea de fundamentar el marco teórico para este curso, y los objetivos generales orientados hacia cambios de actitud y de conducta, no sólo los retomamos para intentar dejar el antecedente de dicha fundamentación, sino que además, propusimos consultar algunas teorías relacionadas para su revisión y posible implementación como son:

- Teoría de la persuasión (mensajes persuasivos)
- Teoría de la Disonancia Cognitiva (tensiones psicológicas)

- Teoría de la auto-presentación (o manejo de la impresión que otros se forman de nosotros)
- Teoría de la Auto-justificación (justificación de pensamientos incongruentes propios)
- Teoría de la Autopercepción (autoobservación y explicación de las causas del propio comportamiento).
- Teorías Funcionales de la actitud (funciones: autodefensivas; instrumentales, adaptativas o utilitarias; expresivas de conocimientos (el conocimiento como guía de la conducta); expresivas de valores (auto-concepto y concepto del entorno).

Ahora bien, el marco conceptual que contempla la institución, que reforzó la propuesta metodológica de la investigación-acción y se insertó en el proyecto del Servicio Social hasta la tesis, también guió la sistematización de la evaluación del aprendizaje de los adultos mayores; y de él se desprendieron los objetivos y políticas institucionales, así como el curso Plan de Vida Futura, a saber: envejecimiento, vejez, jubilación, salud, autocuidado, prevención, educación, aprendizaje de las PAM, evaluación del aprendizaje, plan de vida, calidad de vida, participación social, y se definen a continuación.

Los conceptos de envejecimiento y vejez son abordados desde los organismos internacionales, las políticas públicas, normas y leyes para la atención de esta población a través del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM). El primero, parafraseando a la autora Arévalo H. D. (2011: 22) se define como un proceso que comienza desde el nacimiento y conlleva cambios graduales de diversos tipos que van moldeando al individuo; el segundo, según la misma autora es “la última etapa del desarrollo humano y en ella ocurren cambios físicos, psicológicos, emocionales y sociales de gran importancia para las personas” (2011:13). Sin embargo, comúnmente de manera equivocada, se suele hablar de estos conceptos sin establecer dichas distinciones.

Por su parte, la autora Montes de Oca (2013: 23) en su libro *Envejecimiento*, nos comenta que la vejez y el envejecimiento son considerados fenómenos biopsicosociales y de ahí la importancia de estudiarlos desde una perspectiva interdisciplinaria, con distintos profesionales trabajando colaborativamente, para beneficio de las personas adultas mayores. Además, nos aporta información sobre la existencia de cuatro redes regionales sobre envejecimiento organizadas y apoyadas por el Oxford Institute of Ageing (OIA), a saber: 1) Red Latinoamericana de Investigación en Envejecimiento (Latin American Research Network on Ageing, LARNA) que actualmente cuenta

con miembros de México, Brasil, Chile, Perú, Argentina y Honduras; 2) EAST: que cubre Europa del Este; 3) AFRAN, que cubre África; 4) APPRA, que cubre Asia.

La mayoría de las investigaciones sobre el concepto de jubilación, históricamente han considerado la decisión de jubilación como un evento entre el empleador y el empleado; la investigación sobre la satisfacción en el retiro se ha enfocado en la satisfacción individual por la misma razón. Pero a pesar de que jubilarse es una decisión individual, tiene repercusiones en el entorno familiar o de la pareja, por lo que cada vez hay mayor evidencia empírica la cual sugiere que la decisión de retiro debe considerarse de manera conjunta, con la pareja (IZAR LANDETA, J. M., 2010: 156-157).

Entre los trabajos que se realizan en la UNAM sobre envejecimiento y vejez se mencionó que desde 1992, la FES Iztacala ha laborado en temas relacionados a la atención a adultos mayores. En el 2000, se consolidó el Programa de Psicología del Envejecimiento, Tanatología y Suicidio, que a la fecha se desarrolla de manera continua e ininterrumpida. La FES Zaragoza cuenta con la Unidad de Investigación en Gerontología (UIG), la cual en 20 años ha desarrollado modelos de atención gerontológica a nivel comunitario, basados en el envejecimiento activo y saludable que han sido implementados en espacios institucionales. (Boletín UNAM-DGCS-517, C. U., 2013)

“En 2011, el Rector Dr. José Narro creó el Seminario Universitario Interdisciplinario sobre Envejecimiento y Vejez. Este seminario agrupa a más de 20 académicos representantes de las principales disciplinas estudiantiles del envejecimiento de la población. Integra a 7 Institutos de Investigación: Sociales, Geografía, Antropológicas, Económicas, Jurídicas, Neurobiología, Fisiología Celular; a 8 Facultades: Psicología, Derecho, Arquitectura, Contaduría y Administración, Economía, Odontología, Medicina, Ciencias Políticas y Sociales; 3 Escuelas Nacionales: Trabajo Social, Enfermería y Obstetricia, así como la de Estudios Superiores; 1 Centro de Investigaciones Regionales y 2 Facultades de Estudios Superiores. En coincidencia la coordinadora designada por el Rector es también la coordinadora de LARNA-México” (Montes de Oca Zavala, Verónica, del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 2013)

Veamos ahora el concepto de *salud en la vejez*, se toma como “el reflejo de factores participantes en toda una vida que van desde situaciones incontrolables (como la herencia genética), pasan por condicionantes socioeconómicos (como las oportunidades de educación y trabajo), y llegan hasta la participación personal en los hábitos de salud y el estilo de vivir. Debido a ello, en edades previas a la vejez deben centrarse los esfuerzos en programas de promoción de la salud, como una forma de evitar el envejecimiento errático y contribuir a la vejez exitosa” (GONZÁLEZ-CELIS, 2009:49).

“Un Programa de Educación para la Salud, -entendido en un modo global-, constituye una metodología de acción social, que tiene entre sus finalidades la intervención en la comunidad sobre las bases de un modelo de participación y aprendizaje (formación), y que está orientado ‘a hacer fácil la adquisición, elección y mantenimiento de las prácticas saludables y hacer difíciles las prácticas de riesgo’(COSTA y LÓPEZ, 1996:29, citado en BELANDO, M., 2000:215).

Estos programas aumentan los conocimientos y las capacidades para enfrentarse a los problemas de salud en la vejez y favorecer la calidad de vida. El objetivo es, consecuentemente, la modificación de conductas y actitudes que influyen negativamente en la salud y calidad de vida del anciano, y la promoción de comportamientos y estilos saludables de vida (*Educación para la Salud-promoción de la Salud*, OMS, 1999, citado en BELANDO, M., 2000:215).

Como ya hemos señalado, cabe recordar que el Programa de Educación para la Salud dirigido a las personas adultas mayores del Instituto Nacional (INAPAM) para la atención de las mismas, tiene como objetivo principal desde la promoción de actividades informativas y educativas, generar en ellas, ciertos hábitos, prácticas y conductas de prevención y autocuidado; así como promover que esta población no sea concebida como una población de seres acabados, inútiles o enfermos, sino concebirlos como personas competentes, con empoderamiento en su comunidad o sociedad, dignas de reconocimiento y con derechos, igualdad de género, equidad y justicia social.

El envejecimiento activo y saludable se define desde la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002:79) como el “proceso por el que se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez”. El INAPAM, integra los términos Envejecimiento Activo y Saludable a sus políticas y programas de educación para la salud, en la promoción de la salud y prevención de enfermedades para mejorar la calidad de vida de las personas adultas mayores. Sin embargo, según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2004) menos del 2 por ciento de los países incluyen en sus metas la promoción del bienestar para la población de 60 años y más, por lo que aún faltan muchos retos que enfrentar.

El autocuidado de la salud de los adultos mayores se entiende con la participación de esta población en el cuidado de su propia salud a través de programas de educación para la salud y actividades físicas. Lo que a su vez, derivará en la prevención de enfermedades para mantener o recuperar las funciones física, mental y social; y finalmente, en un aumento de su participación social.

Entre las opciones educativas para los adultos mayores que se ofrecieron desde septiembre de 2011 en la Ciudad de México, está la Universidad de la Tercera Edad, ubicada en la Delegación Benito Juárez, en la que se ofrecen los siguientes cursos: historia universal, historia de México, historia del arte, filosofía, psicología, literatura, derecho, economía, administración de negocios, marketing y publicidad, oratoria, actuación, apreciación musical, inglés, francés, desarrollo humano, computación y relaciones humanas (PLAN EDUCATIVO NACIONAL, 2011).

Ahora bien, miramos a la educación impartida en el INAPAM, principalmente, como una actividad que conlleva no sólo las dimensiones pedagógicas sino también psicológicas y que no se reducen a una racionalidad técnica, sino que se desarrollan en el marco de problemas económicos, políticos y sociales.

La educación para la salud, puede interpretarse (UNESCO, 1999 citado en INAPAM, 2010:45) como un “elemento de promoción del bienestar, que tiene como propósito mejorar el acceso a la información y a los servicios, con el fin de que la población adulta mayor obtenga un mayor control sobre su propia salud”.

A la Pedagogía, la interpretamos como un campo de la educación con miras a ser científico y a la didáctica\_ como la rama de la Pedagogía que orienta la acción educativa de manera sistemática y como el arte de enseñar con procedimiento, principios y técnicas que encaminan y enriquecen los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

El concepto de aprendizaje, lo hacemos equivalente al acto de “descubrir” y además, como proceso de adquisición y modificación de conductas, habilidades, conocimientos, experiencia a través de prácticas intencionales, como lo es la promoción y mejora de la calidad de vida de las personas adultas mayores.

En el INAPAM, la educación para la salud se puede interpretar con base a los lineamientos del Informe Mundial sobre Comunicación de la UNESCO (1999), es decir, “como un elemento de promoción del bienestar cuyo propósito es mejorar el acceso a la información y a los servicios, con el fin de que la población adulta mayor obtenga un mayor control sobre su propia salud” (citado en INAPAM, Ejes rectores de la política nacional a favor de las personas adultas mayores, 2010:45).

Por su parte, la evaluación del aprendizaje, en sí misma, es un proceso sistemático en el que se recoge e interpreta información acerca del aprendizaje desde parámetros preestablecidos. Al

concepto de enseñanza, lo entendemos como la acción de señalar contenidos para que el aprendiz se apropie de ellos y a través de los Programas de Educación para la Salud.

Sin embargo, cuando un adulto mayor se acerca al aprendizaje de nuevos conocimientos o rescata los ya adquiridos, recupera una existencia plena y productiva, se conoce a sí mismo, tiene interés y se siente motivado para solucionar situaciones relacionadas con su aprendizaje; por lo que habrá que impulsar investigaciones efectivas para lograr conocer sus necesidades y tener en cuenta dichas limitaciones.

Los profesionales de la educación, al impulsar los procesos de enseñanza aprendizaje hacia el empoderamiento del adulto mayor en la sociedad y hacia los cambios positivos que le permitan alcanzar una mejor calidad de vida con base en la prevención y el autocuidado, tendrán que considerar en diferentes dimensiones educativas, económica, política y social, el fortalecimiento de: sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social.

Para ello, como punto de partida, habría que contemplar la perspectiva hermenéutica parece la más adecuada, siendo su surgimiento, a finales del siglo XIX, como el paradigma cualitativo hermenéutico o sistema de creencias o modelos, o modos de conocer al sujeto, su mundo y sus relaciones, desde una lectura interpretativa con categorías o referencias en una organización particular realizada por el investigador, que permitiría indagar sobre las subjetividades (de los adultos mayores, en este caso) inmersas en sus procesos de aprendizaje, sus percepciones, sus interpretaciones y sus valoraciones del mundo y de sí mismos.

Pero como la idea es trascender los planteamientos positivistas e interpretativos, hablamos entonces de enfocarnos a una ciencia social crítica que a su vez, se fundamenta en la Teoría Crítica de la Escuela de Frankfurt, la cual, como uno de sus objetivos centrales está “reconsiderar la relación entre lo teórico y lo práctico a la luz de las críticas, surgidas durante el siglo pasado, contra los planteamientos positivista e interpretativo de la ciencia con el ánimo de trascenderlos.

Los planes de Acción Internacional sobre el Envejecimiento constituyen una base política educativa, a nivel internacional y, proponen principios generales y directrices sobre las maneras en que la comunidad internacional, los gobiernos y las sociedades en su conjunto pueden hacer frente a los retos del envejecimiento (INAPAM, *Por una cultura del envejecimiento*, 2010:20).

## 12) El modelo utilizado en la investigación-acción

Para el proceso de cambio programado, podemos preguntarnos: ¿cuáles son las fortalezas y limitaciones de la IA?

En cuanto a las fortalezas y limitaciones generales de la investigación-acción (IA) se desprenden de algunas de sus características, según Kemmis y McTaggart (1988) citados en Latorre (2013:25) es de carácter colaborativo, implica cambios que afectan a las personas, por lo que se le considera un proceso político, sistemático de aprendizaje orientado a la praxis e induce a teorizar sobre la práctica; es de naturaleza participativa y en cuanto a las consideraciones éticas que debe mostrar son: responsabilidad, confidencialidad de datos e identidades, garantías en la validez en los procesos y los derechos de los participantes, etc.

Hay que estar alertas ante los conflictos entre intereses y valores educativos, sociales, culturales e institucionales que llegan a mostrarse como limitantes, durante dicho proceso, de ahí que se deba abordar la investigación-acción en el marco de relaciones sociales, culturales, políticas y económicas; ser realistas y comprometidos con las formas de acción y propuestas, tanto en lo educativo como en lo social.

El modelo de Lewin (1946) con sus objetivos, contenidos, métodos y procedimientos o estrategias en la investigación acción (IA) se encuentran relacionados o interconectados en un todo significativo. El sentido o significado de ese todo constituyó el referente último para la justificación y la fundamentación del modelo, como lo sugiere Geibler & Hege, 1997:21. En la construcción de nuestro Plan de Vida es importante “identificar los factores determinantes que influyen en la salud como son: económicos o ingresos, familiares y sociales, medioambientales, entorno doméstico, y relacionados con los recursos institucionales para brindar atención y servicios” (INAPAM, 2010: 30).

Ventajas del modelo de Lewin: La acción es la fuerza motivadora de la investigación. Los investigadores tienen un carácter comprometido y a veces, apasionado en la acción. El proceso dialógico y colaborativo se vio enriquecido durante el trabajo interdisciplinario para lograr mayores niveles de elaboración creativa hacia el cambio requerido.

Dificultades del modelo: Al organizar ideas por parte del grupo involucrado en la investigación-acción, con la superación de alguna diferencia. Aceptación de alternativas y apertura para el cambio. El factor tiempo, es un obstáculo para alcanzar los objetivos de la investigación-acción. El tiempo



necesario para que se origine el cambio dependerá de la frecuencia de las transacciones de los involucrados, o de la capacidad que tengan las instructoras para analizar la situación problemática que intentan mejorar.

Criterios particulares del modelo: Conlleva la comprobación de ideas en la práctica como medio de mejorar las condiciones sociales e incrementar el conocimiento. Su modalidad es transformar la realidad a la que hace referencia la acción. El rol del investigador del proceso es de moderador, tiene igual responsabilidad compartida que los participantes, en un trabajo basado en una relación de colaboración.

Validez del modelo: Integra la teoría en la práctica, a través del proceso reflexivo con estrategias de acción en la práctica. La implementación satisfactoria de un plan de acción puede llevar cierto tiempo, si requiere ciertos cambios en la conducta de los participantes. Aunque el paso o acción se implemente con relativa facilidad, pueden surgir efectos colaterales que requieran reajustes o cambios en el plan general de la acción.

Para profundizar sobre esto pasemos entonces al siguiente capítulo que nos introduce al ámbito de las conclusiones sobre este enriquecedor proceso. Pero antes, quisiéramos agregar en pocas palabras qué nos dejó la experiencia, esto es, una gran reflexión sobre nuestro quehacer pedagógico y sobre la importancia o necesidad de incluir con mayor rigor a la investigación en los procesos de formación del pedagogo. Paralelamente, aprendimos lo interesante y satisfactorio que es el trabajo interdisciplinario y el proceso de “descubrir” nuevos conocimientos con distinta estructura y orden de ideas cuyo constante andamiaje nos lleva a nuevos aprendizajes.

## **Conclusiones**

Recapitulando, para conducir mejor nuestras reflexiones a modo de conclusiones, de ninguna manera definitivas, diremos como ya sabemos, la presente tesis tuvo por nombre y objetivo una “reflexión pedagógica de un proceso de investigación-acción realizado en el Departamento de Enseñanza, Investigación e Información del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) su punto de partida fue la documentación de la sistematización de un proceso de evaluación dirigido al logro de los aprendizajes de las personas adultas mayores, que reciben los beneficios de los talleres y cursos del Programa de Educación para la Salud en dicha institución.

Hasta ese momento, las investigaciones más recientes sobre adultos mayores son insuficientes para poder conocer a ciencia cierta cuáles son las necesidades de aprendizaje reales que éstos requieren orientados a mejorar su educación, a su autocuidado, a su salud, o en materia de orientación psicológica, etc. Esto también dificultó nuestra tarea.

Paralelamente, pensar en tratar de homogenizar los procesos de aprendizaje de los adultos mayores, representó un reto para la Pedagogía y para los programas dirigidos a la atención de dicha población, debido a que la diversidad de la población participante demanda tratamientos diferenciados para la evaluación de su aprendizaje y ello es algo muy complejo. En este sentido, se observó que ni la institución, ni el programa, brindan demasiada atención a la evaluación del aprendizaje de los adultos mayores; que el INAPAM dirige su mirada a hacer transparentes los resultados de sus diversos programas asistenciales ante las instancias correspondientes, para que sigan apoyándoles económicamente.

En mi opinión, la evaluación del aprendizaje de las personas adultas mayores es un tema prioritario de importancia educativa, sociocultural, ético-política, y económica, pendiente en la agenda académica, institucional y nacional pero que requiere la previa búsqueda del sentido que tendrá realizarla; considerando que aún falta mucho por aprender e investigar sobre las características, necesidades y los fundamentos que respaldarán no sólo los procesos de enseñanza aprendizaje de esta población sino su correspondiente evaluación del logro del mismo.

Asimismo, por vez primera el INAPAM contará con antecedentes de un trabajo que posibilitará la consulta de documentos cuyo contenido evidenciará, por un lado, la complejidad para el desarrollo

del tema y sus componentes, de su diseño, planeación y del proceso de evaluación en sí mismo. Por otro, la constatación de que se requiere mayores investigaciones interdisciplinarias para el análisis y creación pertinente de estrategias e instrumentos para la evaluación del aprendizaje de las personas adultas mayores.

Por lo que esta investigación-acción se hace necesaria para ambas instituciones (INAPAM y UNAM) debido a que es un antecedente con características particulares dentro del conjunto de investigaciones incipientes sobre las personas adultas mayores, un referente actual y coherente que servirá no sólo para generaciones venideras sino que podrá ser transferible a otras sedes o instituciones con la finalidad de que desarrollen sus propias propuestas para solucionar problemas en torno al aprendizaje de la población de adultos mayores.

Aunque es preciso reconocer que los esfuerzos realizados desde la investigación-acción para dar cuenta de los cambios esperados fueron insuficientes, igualmente confiamos en que se conviertan en hechos o evidencias que sentarán las bases futuras en la creación de instrumentos útiles y sencillos para apoyar la evaluación del logro del aprendizaje de las personas adultas mayores. Es decir, este primer acercamiento a lograr ese objetivo ha quedado muy corto en cuanto a resultados contundentes, pero no fue así, en cuanto al camino, diseño, planeación a seguir para generar procesos de evaluación, en general y del logro del aprendizaje, en particular.

Los resultados generales obtenidos en el desarrollo de esta tesis proporcionarán conocimientos sobre los siguientes temas: 1) los principales objetivos de aprendizaje que sostiene el Programa de Educación para la Salud y el curso Plan de Vida Futura para las personas adultas mayores del INAPAM; 2) la relación de éstos con las políticas públicas dirigidas a la educación de las PAM; 3) cómo se relaciona la teoría y la práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje; 4) la forma en que se articularon los aspectos pedagógicos de la propuesta "Planeación, Diseño y Evaluación del Aprendizaje" de las personas adultas mayores para el curso Plan de Vida Futura del INAPAM con los aspectos operativos e institucionales para su ejecución.

Pero, ¿a cuáles hechos o a qué evidencias nos referimos con las que dejaremos un antecedente de intervención pedagógica en la institución? Enumeremos algunos:

- La entrega de una presentación con diapositivas que describe y define objetivos de la evaluación, finalidad, tipos, procesos, para lograr la planeación, diseño y sistematización de

la evaluación del aprendizaje de las PAM.

- Un cuadro de análisis con los componentes de la sistematización, aspectos institucionales y agentes involucrados a tomar en cuenta. Ver anexo (7)
- Se redactaron objetivos generales, particulares y específicos para el curso Plan de Vida Futura, acompañados de un conjunto de técnicas didácticas para los temas que abordan el curso Plan de Vida Futura. Ver Anexo (8)
- En una reunión con las instructoras, se mencionó la importancia de aplicar gradualidad (de menos a más complejidad de conocimientos y tareas) en los temas para su posterior evaluación del logro de aprendizajes. Ver nuevo temario en anexo (14)
- El cuestionario aplicado a las instructoras (Ver anexo 9) fue sorprendentemente útil para reflexionar sobre distintos aspectos relacionados con: perfil de instructoras; sus necesidades de capacitación; intereses personales para el crecimiento en la institución y en su vida; la manera en que perciben el ambiente laboral y sus distintas habilidades y capacidad para actuar en él; la identidad institucional, etc.
- En materia de Instrumentos de la evaluación del aprendizaje de las PAM en dicho curso, no existen evidencias ni de la planeación ni del diseño de instrumentos eficientes para establecer un juicio válido y confiable sobre el logro del aprendizaje de las PAM, por lo que quedó pendiente la planeación y diseño de propuestas, basadas en investigaciones más amplias, para atender esta carencia.
- Se presentan en Anexos (1 y 2) los formatos mejorados, lo cual será útil para recabar mayor información orientada a mejorar acciones para mejorar el diseño de instrumentos de evaluación.

Se sugiere, con la finalidad de desarrollar estas ideas con nuevos actores en nuevas y para mejores prácticas que conduzcan ahora sí a una efectiva transformación, habrá que trabajar sobre los siguientes puntos: 1) investigar ampliamente acerca de cómo crear diversos instrumentos que arrojen válidos y confiables resultados sobre el logro de aprendizajes de los adultos mayores, y que representen aspectos cualitativos y cuantitativos del proceso; 2) la creación de un proceso de evaluación del aprendizaje que brinde información, datos cualitativos y cuantitativos para sistematizar resultados y mejorar procesos; 3) dar seguimiento a los resultados sin perder de vista definiciones de objetivos, gradualidad y coherencia entre todos ellos, sean generales, particulares y específicos para cada módulo, tema y sesiones; 4) lograr controlar las variables, es decir, aquellas

posibles adaptaciones del curso, para no interferir con la sistematización del proceso de evaluación del aprendizaje para cada tema; 5) acordar el tipo de redacción de objetivos, cómo será si con base en los contenidos y objetivos conductuales o estableciendo una traslación hacia propósitos que midan competencias esperadas en los adultos mayores; 6) sembrar las bases para una paulatina transición hacia temas transversales y de mayor complejidad en el logro del aprendizaje.

Ahora bien, los efectos negativos que se resultaron de la propuesta fueron: 1) la evaluación del aprendizaje de las PAM resultó intrascendente; 2) la selección de técnicas e instrumentos no se pudieron aplicar por falta de tiempo, por un lado y por razones institucionales, por otro; 3) no se pudo comprobar si los instrumentos fueron adecuados o no en el logro del aprendizaje; 4) hubo dificultades para definir cómo participarán los alumnos en la interpretación de resultados; y 5) se advirtió que la diversidad de la población participante demanda tratamientos diferenciados, pero la evaluación de su aprendizaje en esta dirección sería un proceso demasiado complejo de abordar.

Por tanto, las limitaciones que enfrentó la propuesta de evaluación del aprendizaje se expresaron en diferentes niveles, a saber: institución, curso, instructoras y adultos mayores.

- Nivel Institución. Ausencia de orden, coherencia, congruencia, pertinencia, gradualidad y sentido en los objetivos, actividades y estrategias de aprendizaje, lo cual dificulta no sólo el proceso de enseñanza aprendizaje sino el logro de aprendizajes y la sistematización de la evaluación.

- Nivel Curso: No presenta intencionalidad, gradualidad, ni sentido del aprendizaje. Los formatos de evaluación no cumplen con su objetivo. La ficha de participación no se llena completamente en ningún caso, no recaba la información que se pretende conseguir. No hay tiempo suficiente para evaluar ni para asesorar a todos los participantes o para apoyar a todos con sus dudas, desde la diversidad de condiciones educativas. No se ha podido hacer un análisis e interpretación de la información para emitir un juicio de valor válido y confiable.

- Nivel Instructoras: 1.- Improvisan la adaptación de los cursos, según necesidades y madurez de los grupos e instituciones solicitantes; 2.- Problemas de comunicación interinstitucional; 3.- No controlan el proceso de evaluación del aprendizaje porque no hay una sistematización del mismo.

- Nivel Adultos mayores: Solicitan continuidad en los cursos y seguimientos de los temas, pero éstos sólo se ofrecen según la demanda existente.

Asimismo, los efectos positivos para las PAM, que se desprenden de algunas acciones que promovía el INAPAM y que pretendían ser evaluados a través de sus cursos y talleres, y en particular, con el curso Plan de Vida Futura son:

- Que el adulto mayor se preparará para enfrentar su retiro con información y previniendo enfermedades y adquirirá mecanismos de empoderamiento para la participación social.
- Desarrollará sus capacidades cognoscitivas, lo cual repercutirá directamente en su autoestima.
- Mejorará su calidad de vida, libre de violencia, explotación o maltrato de algún tipo.

Las dificultades para la creación o diseño de instrumentos estuvieron en función de los siguientes aspectos:

1) insuficiente información sobre las condiciones en las que aprenden los adultos mayores; 2) el tiempo destinado para su realización al final del curso es mínimo, de ½ hora, y las demandas de atención simultáneas de los adultos mayores son diversas, por sus dificultades visuales, auditivas, motrices, etc. Por lo que, 3) el instrumento tiene que ser muy sencillo, único y eficaz, sin solicitar demasiada información, es un gran reto paradójico que hay que lograr, que requiere de más tiempo para hacer una investigación más amplia y exhaustiva.

Se logró mejorar óptimamente el diseño del “Formato de Evaluación” existente (ver en Anexos 1 y 2) y se sugirieron algunas técnicas didácticas (ver Anexo 8) para su adaptación a cada tema y así, también como apoyo para evaluar el logro del aprendizaje.

El cuestionario para las instructoras, mencionado anteriormente, se creó para cubrir el requisito de obtener un perfil formal del instructor, hasta ese momento inexistente en la institución, y con él se obtuvo mucha información adicional que ayudaría a evaluar las diferentes categorías encontradas y así mejorar acciones individuales y colectivas, incluso institucionales. Cabe mencionar, que la Matriz FODA como herramienta de análisis, fue eficiente y eficaz para obtener resultados enriquecedores y trascender el objetivo para la que fue usada. En Anexos (9, 10, 11) se puede conocer dicha información y en Anexo (12) se puede ver un glosario con las definiciones de las categorías de análisis que complementa el anexo (11). Ver Anexo (13), para saber el contenido del CD que describe acciones desarrolladas durante la investigación.

Ante este panorama, comprendimos que la evaluación del aprendizaje de las personas adultas mayores no sólo implica un proceso sistemático que podría ayudar a adultos mayores a recibir mejores propuestas para su aprendizaje; sino además, ser útil para las instituciones correspondientes, al ayudar a mejorar la calidad de su servicio y propiciar mayor comunicación e integración entre profesionales e instituciones.

La reflexión sobre las dificultades comunes que presentan en general las personas adultas mayores en su vida cotidiana y que obstaculizarían un proceso de evaluación o representan un reto para el desarrollo de las actividades educativas y para la sistematización de la evaluación del Aprendizaje, se desprenden de la interacción indirecta con las PAM, a través de consulta y reflexión de sus testimonios escritos y de manera directa, del material bibliográfico en la biblioteca del INAPAM, y de las entrevistas con las instructoras:

- Los adultos mayores no conforman una población homogénea
- Sus principales deficiencias físicas son: visuales, auditivas, motrices.
- Su deficiencia cognitiva: algunas personas adultas mayores presentan problemas de atención o concentración (deterioro cognitivo).
- Los casos de analfabetismo o bajo nivel de escolaridad: que están presentes en un mismo momento del curso junto a personas que tienen estudios superiores.
- Los espacios improvisados representan un ámbito inestable para la evaluación.
- Los adultos mayores buscan “lo práctico y lo rápido”, “mayor dinamismo”, “diversidad de temas” y “muy poca exigencia intelectual”, “evitar asumir compromisos con actividades educativas prolongadas y que demanden seguimiento”.

El trabajo interdisciplinario con las instructoras, quienes conocían el énfasis que sería necesario mostrar en cada tema, representó un aliciente para avanzar en las actividades del plan y para aclararnos actitudes y conductas en los adultos mayores que intervienen en el logro de aprendizajes y en la evaluación de los mismos.

Las líneas estratégicas laborales y educativas del INAPAM para insertar en el campo laboral a las PAM, están orientadas a desarrollar sus habilidades desde ciertos aprendizajes y conocimientos

adquiridos dirigidos a fomentar su participación social, empoderamiento, la prevención de enfermedades, el autocuidado, para un envejecimiento activo y saludable.

Las PAM podrían, como se sostiene en el INAPAM, realizar diversos tipos de actividad en áreas como capacitación de personal, relaciones públicas, atención al público, labores rutinarias, de archivo, administrativas e intelectuales. Los trabajos de supervisión, reclutamiento y obtención de recursos financieros, pueden ser desempeñados por personas mayores de 60 años, por su cualidad de ser observadores y darse tiempo para enseñar, además de que no se dejan llevar por su primer impulso.

Otra vertiente que se promueve en el INAPAM para fomentar la ocupación (remunerada) para los adultos mayores es el autoempleo, debido a que un adulto mayor que haya laborado un promedio de diez años en un giro económico en particular, tiene conocimientos teórico-prácticos suficientes para elaborar un bien o prestar un servicio; únicamente requiere la capacitación administrativa para echar a andar un negocio, que pueda adquirir mediante talleres focalizados para esta población.

Ahora bien, en materia de desarrollo de procesos de enseñanza aprendizaje que ofrece el INAPAM, hay algunos hechos a considerar para contribuir a que las acciones pedagógicas se desarrollen adecuadamente: equilibrar la diversidad de actividades con las que son “bombardeados” y tiempo para realizarlas; mejorar las condiciones para el desarrollo de los cursos, que no sean tan precarias con infraestructura improvisada para recibir a los participantes; fomentar la permanencia de la población en el proceso; enfatizar en la práctica que el nivel educativo de la población es diverso, y tiende a ser bajo, lo cual dificulta realizar procesos de sistematización y homogeneización de instrumentos o actividades; tomar acciones preventivas ante la permanente rotación de las instructoras, que hasta ese momento, sólo una podría estar a la vez en cada curso; y finalmente, recordar que los adultos mayores buscan lo práctico y lo rápido, mayor dinamismo, diversidad y muy poca exigencia, antes que asumir compromisos con actividades educativas que presenta la institución, es decir, en tomar cursos prolongados o seriados.

En general, podemos decir que el lector se encuentra ante un proyecto enriquecedor y de amplias satisfacciones para la sustentante, que permitió adquirir una grata experiencia al ir descubriendo la complejidad del proceso, el que definitivamente requiere de más tiempo para afinar sus detalles, constatar resultados efectivos y acciones eficaces con un seguimiento sostenido.



Quisiéramos agregar que como hemos podido apreciar, la separación entre la teoría y la práctica (educativa) nos aleja de las mejoras y resolución de problemas, además ha representado un problema que se extiende a investigadores, diseñadores de políticas educativas y profesionales de la educación, lo que ha provocado articulaciones menos eficaces en la reflexión y el tratamiento de las problemáticas educativas.

Estamos convencidos de que este trabajo constituirá una base sólida y confiable o un referente para futuras intervenciones pedagógicas, nuestro interés es que se retome y se consolide desde el concepto y metodología de la investigación-acción, puesto que conlleva necesariamente una transformación o cambio particular.

Así es que, en este corto periodo, finalmente podemos decir - desde las limitaciones o deficiencias reflejadas que provocaron una traslación del concepto investigación- acción al de intervención, y con las ventajas adquiridas en el propio proceso de la investigación-acción y la práctica profesional en sí misma- hemos afianzado nuestro compromiso pedagógico y responsabilidad social para generar posibles y futuras innovaciones pedagógicas.

## BIBLIOGRAFÍA

**ARÉVALO H. Diana (2011).** *Estimulación Múltiple en Adultos Mayores.* Universidad Iberoamericana de Puebla. México.

**BEDMAR, M., FRESNEDA, M. D., & MUÑOZ, J. (2004).** *Gerontagogía. Educación en personas mayores.* Granada. Universidad de Granada. España.

**BELANDO MONTORO, María R. (2000).** *Educación y vejez social: ámbitos propuestas de intervención.* PPU. Kronos. España.

**CARR. W. y KEMMIS, S. (1988).** *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación – acción en la formación del profesorado.* Martínez Roca.

**CEREIJIDO, M. (2008).** *Ciencia sin seso. Locura doble.* Siglo XXI. México.

**DELORS, JACQUES. UNESCO (1997).** *La educación encierra un tesoro.* Dower. México.

**GARCÍA, L. B. (2012).** *Envejecimiento activo, Pedagogía gerontológica y buenas prácticas socioeducativas con personas adultas mayores. Educación social: revista de intervención socioeducativa, (51), 27-44.*

**GARCÍA RAMÍREZ, J. C. (2008).** *Hacia una fundamentación científica de la gerontología, en praxis sociológica, Vol. 12* Universidad de Castilla. La Mancha, Murcia.

**GASCÓN, NAVARRO, D. L. (2009).** *Biologicismo, corporalidad y vejez. Introducción a la antropología social.* Universidad Estatal del valle de Ecatepec. México.

**GONZÁLEZ- CELIS RANGEL, Ana L. M. (2009).** *Evaluación en psicogerontología.* El Manual Moderno. México.

**GONZÁLEZ-CELIS, A. L. M. (2009).** *Evaluación en Psicogerontología. Escala de redes de apoyo social para adultos mayores.* Manual Moderno. México.

**INAPAM (2010).** *Ejes rectores de la política pública nacional a favor de las personas adultas mayores. Por el México que ellos merecen.*

**INAPAM (2010).** *Por una cultura del envejecimiento.* México.

**INSTITUTO DE GERIATRÍA (2012).** **CÁRDENAS VARELA, César L. y GONZÁLEZ G., César A.** *Numeralia de los adultos mayores en México.*

**KNOWLES, Malcolm, S. (2012).** *Andragogía. El aprendizaje de adultos.* Oxford Alfaomega. México

**LATORRE, A. (2013).** *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa.* Graó. México.

**MENDOZA NÚÑEZ, Víctor Manuel (2004).** *Gerontología comunitaria,* CONACYT, México.

**MENDOZA NÚÑEZ, Víctor Manuel; MARTÍNEZ MALDONADO, María de la Luz y CORREA MIRANDA, J. G. (2004).** *Envejecimiento y sociedad: una perspectiva pluridisciplinar.* Universidad de la Rioja, España

**MONTES DE OCA (2013).** *Envejecimiento en América Latina y el Caribe.* Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM. México

**MORIN, Edgar (1999).** *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro.* UNESCO.

**NACIONES UNIDAS (2000).** *Informa de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.* Copenhague.

**OPS, Organización Panamericana de la Salud (2007).** SABE, México (pp.8-11)

**SÁNCHEZ SALGADO, Carmen Delia (2005).** *Gerontología social.* Espacio, Bs. As.

**SARMIENTO, Griselda. (1994).** *La creación de los primeros centros de poder.* En L. Manzanilla y L. López Luján (coords.) *Historia antigua de México.* Vol. I. INAH-UNAM. Porrúa, México.

**SERDIO S., Carmen (2008).** *La educación de la vejez: fundamentos y retos de futuro.* Revista de Educación, 346 Mayo-Agosto 2008 pp. 467-483

**UNESCO (1999).** *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Tecnología.* Informe Mundial sobre Comunicación. Madrid.

**YUNI, J. A. y ARIEL U., C., (2005).** *Educación de adultos mayores: teoría, investigación e intervenciones.* Brujas, Argentina

## REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

*Carrera de Pedagogía. Perfil de egreso del pedagogo.* [www.unam.mx](http://www.unam.mx) (2013).

*Ciclo vital humano: ancianidad.* Tomado de:  
<http://www.monografias.com/trabajos10/civi/civi.shtml>

*Cuidados paliativos, pasado, presente y futuro.* Tomado de:  
<http://www.monografias.com/trabajos12/htccuidad/htccuidad2.shtml>

*Envejecimiento. Medidas tomadas para mejorar la condición de las personas de edad.* Tomado de: <http://www.cinu.org.mx/temas/envejecimiento>

**CARBAJO VÉLEZ, M.C. (2009).** *Mitos y estereotipos sobre la vejez. Propuesta de una Concepción Realista y Tolerante.* ENSAYOS. Revista de la Facultad de Educación de Albacete, N° 24. Consulta: 08 de noviembre de 2012 Tomado de:  
<http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos>

**DULCEY RUIZ, E. (2010).** *Calidad de vida y derecho al reconocimiento en la vejez.* *Oñati Socio-Legal Series*, 1(8), 13.

**DULCEY-RUIZ, E. (2008).** *Qué pasa con la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en la vejez.* Red Latinoamericana de Gerontología, 1.

**FREIRE, Paulo (1998).** *Pedagogía de la autonomía.* p.18

**GONZÁLEZ- CELIS RANGEL, Ana L. M. (2009).** *Evaluación e psicogerontología. El Manual Moderno.* México.

**HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Sonia. (2010).** *Gerontología Educativa desde la perspectiva de género: una práctica metodológica.* Revista Electrónica Actualidades investigativas en Educación. Vol. 10 Num.2pp.1-15 Publicada por el Instituto de Investigación en educación (INIE). Universidad de Costa Rica. Enlace externo IRESIE [http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_magazine/gerontologia.pdf](http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/gerontologia.pdf)

**INMUJERES(2011).** [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101187.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101187.pdf)  
Recomendación General No. 27 del Comité CEDAW, por sus siglas en inglés, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

**KNOWLES, Malcom S. (2012).** *Andragogía. El aprendizaje de adultos.* Oxford Alfaomega. México.

**LATORRE, A. (2013).** *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa.* Graó. México.

**MARAVAR, M., & ÁNGELES, M. (2012).** *Representaciones y significados acerca de la vejez institucionalizada.*

**MIRANDA, J. G. (2004).** *Envejecimiento y sociedad: una perspectiva pluridisciplinar.* Universidad de la Rioja, España

**PARA EL DESARROLLO HUMANO, Fundación Cepsiger.** Autora: DULCEY-RUIZ, E. (2010). *Psicología social del envejecimiento y perspectiva del transcurso de la vida: consideraciones críticas.* Bogotá, Colombia.

**PROGRAMA \_ESPECIAL\_ GERONTOLÓGICO\_PDF.** *Plan estatal de Desarrollo 2025.* Unidad de Planeación e Inversión Estratégica. Estado de Guanajuato. México (2005-2025). Repositorio del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM (2005).

**RED UNIVERSITARIA SOBRE ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ (2013).** Boletín UNAM-DGCS-517 Ciudad Universitaria.  
[http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2013\\_517.html](http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2013_517.html)

**SERDIO S., Carmen (2008).** *La educación de la vejez: fundamentos y retos de futuro.* Revista de Educación, 346 Mayo-Agosto 2008 pp. 467-483

## ANEXOS

### Anexo 1. Programa de Educación para la Salud. Formato de Evaluación

Presentamos la propuesta del nuevo formato de evaluación para cursos o talleres dirigido a las personas adultas mayores (PAM), con base en las correcciones y mejoras del anterior formato único de evaluación para todas las actividades educativas de ambos programas. Este formato de evaluación servirá para los cursos y talleres dirigidos particularmente a las personas adultas mayores del Programa de Educación para la Salud:

#### PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA LA SALUD

#### FORMATO DE EVALUACIÓN

(Cursos o talleres dirigidos a PAM)

FECHA: ----/-----/-----

**CLAVE PERMANENTE DE PARTICIPACIÓN:** -----

NOMBRE DEL CURSO O TALLER: -----

LUGAR DONDE SE IMPARTE: -----

1.- Su opinión nos ayuda a mejorar, por favor **SEÑALE CON UNA "x"** los valores de la **TABLA I y II:**

<b>TABLA I. DESEMPEÑO INSTRUCTOR /A</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Excelente</b>
Puntualidad				
Volumen de la voz durante la exposición				
Interacción con el grupo				
Forma de expresarse				
Dio a conocer objetivos del aprendizaje y del curso				
Dominio del tema				
Forma de explicar				
Logró mantener el interés del grupo				
Manejo del tiempo asignado				

Forma de aclarar dudas				
------------------------	--	--	--	--



<b>TABLA II. MATERIAL DIDÁCTICO</b>	<b>Inadecuada</b>	<b>Satisfactoria</b>	<b>Excelente</b>
Presentación del material didáctico resultó			
Ejemplos propuestos en cada tema			
Ejercicios de aplicación de contenidos			
Estrategias de aprendizaje			
Secuencia y organización de los temas			
Recuperación de experiencias para integrar nuevos conocimientos			
Elementos visuales y auditivos			
Manejo del material didáctico			



## 2.- CURSO O TALLER

1. A partir de que tomó el curso o taller, ¿tiene la impresión de haber aprendido algo que le sea de utilidad en su vida cotidiana?

Sí ( ) No ( ) Si su respuesta es "Sí", por favor escriba en qué forma

-----

2. ¿Qué actividades de aprendizaje le han gustado más?

-----

3. ¿Considera que la forma o secuencia en que se han presentado la información le ayudó a comprender mejor los temas?

4. Sí ( ) No ( ) ¿Qué le gustaría agregar al respecto?

-----



5. ¿Cree usted que el tiempo empleado en el curso o taller fue suficiente para tratar los contenidos?

Sí ( )      No ( )      ¿Qué siente que faltó desarrollar?

-----

6. ¿Le parece que ha experimentado un cambio de actitud o conducta a partir de la información recibida?

Sí ( )      No ( )      ¿A cuál se refiere?

-----

7. ¿Qué fue lo que más le gustó del curso o taller?

-----

8. ¿Qué fue lo que menos le gustó del curso o taller?

-----

9. ¿Recomendaría este curso o taller?

Sí ( )      No ( )      ¿A quién? -----

Gracias por su participación



Anexo 2. Programa de Enseñanza. Formato de Evaluación.

Este segundo formato servirá para todos aquellos participantes en las pláticas o conferencias dirigidas a la población en general, que participa en las actividades del Programa de Enseñanza.

### PROGRAMA DE ENSEÑANZA. FORMATO DE EVALUACIÓN

(Pláticas o Conferencias dirigidas a la población en general)

FECHA: ----/-----/----

**CLAVE PERMANENTE DE PARTICIPACIÓN:** -----

NOMBRE DE LA PLÁTICA ( ) o CONFERENCIA ( ):

-----

LUGAR DONDE SE IMPARTE: -----

1. A partir de que tomó la plática o conferencia, ¿tiene la impresión de haber aprendido algo que le sea de utilidad en su vida cotidiana?

Sí ( ) No ( )

Si su respuesta es "Sí", por favor escriba en qué forma

-----

2. ¿Le parece que ha experimentado un cambio de actitud o conducta a partir de la información recibida?

Sí ( ) No ( ) ¿A cuál se refiere?

-----

3. ¿Qué fue lo que más le gustó de esta plática o conferencia?

-----

4. ¿Qué fue lo que menos le gustó de esta plática o conferencia?

-----

5. ¿Recomendaría esta plática o conferencia?

Sí ( ) No ( ) ¿A quién? -----

Gracias por su participación 😊

### Anexo 3. Propuestas del nuevo formato para las Fichas de Participación

Los asistentes o participantes en los cursos, deben poner sus datos en una ficha de participación, los cursos de uno y otro Programa se dirigen a perfiles distintos, con mayor y menos escolaridad, de ahí que se propusieran las siguientes fichas de registro para los cursos de cada Programa, tanto el de Educación para la Salud (A) como el de Enseñanza (B), con sus respectivas especificaciones que ayudarán a recabar mayor información para establecer una evaluación:

#### PROPUESTA DE FICHAS DE PARTICIPACIÓN PARA LOS PROGRAMAS (A y B):

##### A. PROGRAMA EDUCACIÓN PARA LA SALUD

###### FICHA PARTICIPACIÓN PARA P. A. M.

FECHA: ----/-----/----- **CLAVE PERMANENTE DE PARTICIPACIÓN:** -----

-

###### I. MARQUE CON UNA "X" EL EVENTO AL QUE ASISTE...

CURSO  TALLER  PLÁTICA  CONFERENCIA

EDAD: ----- GÉNERO:  FEMENINO  MASCULINO

NOMBRE: -----

DOMICILIO PARTICULAR: -----

TELÉFONO CASA: ----- TEL.CELULAR-----

NIVEL DE ESCOLARIDAD: -----CORREO ELECTRÓNICO-----

OCUPACIÓN: -----

###### II. EL PROGRAMA EDUCACIÓN PARA LA SALUD LE OFRECE LA OPORTUNIDAD DE TOMAR VARIOS CURSOS, TALLERES Y PLÁTICAS. MARQUE CON UNA "X" LOS QUE RECUERDE HABER TOMADO...

PLAN DE VIDA FUTURA  DESARROLLO PERSONAL Y AUTOCUIDADO

EXPRESIÓN CORPORAL  NUTRICIÓN Y ALIMENTACIÓN

SEXUALIDAD EN EL ADULTO MAYOR  AUTOESTIMA

MANEJO DEL PERDÓN  TANATOLOGÍA, DUELO Y SENTIDO DE VIDA

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y DEL MALTRATO HACIA EL ADULTO MAYOR

###### III. ¿QUÉ OTROS CURSOS O TALLERES O PLÁTICAS LE GUSTARÍA TOMAR? MARQUE

**CON UNA "x" SI HAY ALGUNO DE SU PREFERENCIA O AGREGUE OTROS.**

FORMACIÓN DE PROMOTORES VOLUNTARIOS DE DERECHOS HUMANOS DE ADULTOS MAYORES (**CURSO O TALLER**)

FORMACIÓN DE PROMOTORES VOLUNTARIOS DE DERECHOS HUMANOS DE LOS MENORES INFRACTORES (**CURSO O TALLER**)

VEJEZ: IGUALDAD DE DERECHOS ANTE LA DIFERENCIA (**CURSO O TALLER DE UN SOLO DÍA**)

DE LA MANO DEL ABUELO (**CURSO O TALLER DE UN SOLO DÍA**)

OTROS:

-----  -----  -----

**IV. EL PROGRAMA EDUCACIÓN PARA LA SALUD TAMBIÉN OFRECE UNA SERIE DE PLÁTICAS PREVENTIVAS EN EL CUIDADO DE LA SALUD DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES. MARQUE CON UNA "x" LA SERIE DE SU INTERÉS...**

SERIE SALUD

SERIE MALTRATO Y VIOLENCIA

SERIE GÉNERO Y VEJEZ

SERIE EMOCIONES

SERIE MANEJO DEL PERDÓN

SERIE MUJER Y VEJEZ

SERIE AUTOMEDICACIÓN

SERIE EL CÁNCER Y SU PREVENCIÓN

SERIE CUIDADO DE LAS ARTICULACIONES

SERIE OSTEOPOROSIS

[PARA CONOCER MÁS SOBRE ÉSTAS, CONSULTE EL FOLLETO DE "PLÁTICAS" QUE LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN GERIÁTRICA LE ACERCA A USTED A TRAVÉS DEL DEPTO. ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN]

**V. QUEREMOS DECIRLE QUE NOS DA MUCHO GUSTO TENERLO ENTRE NOSOTROS, Y NUEVAMENTE NECESITAMOS SU OPINIÓN, USTED SE INSCRIBIÓ AL CURSO POR:**

INTERÉS PERSONAL

OBLIGACIÓN

RECOMENDACIÓN

OTRO MOTIVO, ¿Cuál es?

-----

FIRMA DEL (LA) PARTICIPANTE

---

**B. PROGRAMA DE ENSEÑANZA**

**FORMATO PARTICIPACIÓN (GENERAL)**

FECHA ----/-----/-----

CLAVE PERMANENTE DE PARTICIPACIÓN: -----

---

**I. MARQUE CON UNA "X" EL EVENTO AL QUE ASISTE...**

PLÁTICA  CONFERENCIA  CICLO DE CONFERENCIA

EDAD: ----- GÉNERO:  FEMENINO  MASCULINO

NOMBRE: -----

INSTITUCIÓN PARA LA QUE TRABAJA -----

-

CARGO QUE DESEMPEÑA -----

PROFESIÓN -----CORREO ELECTRÓNICO-----

---

TELÉFONO OFICINA -----TELÉFONO CELULAR -----

---

**II. EL PROGRAMA DE ENSEÑANZA (EDUCACIÓN CONTINUA) LE OFRECE LA OPORTUNIDAD DE TOMAR VARIOS CURSOS, TALLERES Y PLÁTICAS. MARQUE CON UNA "X" LOS QUE RECUERDE HABER TOMADO...**

PSICOLOGÍA DEL ADULTO MAYOR (A. M.)  TERAPIA OCUPACIONAL EN EL A. M.

PLANIFICACIÓN DE SERVICIOS DE ASISTENCIA SOCIAL PARA EL A. M.

PREVENCIÓN DEL MALTRATO HACIA EL A. M.

GERONTOLOGÍA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

NINGUNO

OTROS-----

**III. EL PROGRAMA EDUCACIÓN PARA LA SALUD, POR SU PARTE, TAMBIÉN OFRECE UNA SERIE DE PLÁTICAS PREVENTIVAS EN EL CUIDADO DE LA SALUD. MARQUE CON UNA "X" LA SERIE DE SU INTERÉS...**

SERIE SALUD

SERIE MALTRATO Y VIOLENCIA

SERIE GÉNERO Y VEJEZ

SERIE EMOCIONES

SERIE MANEJO DEL PERDÓN

SERIE MUJER Y VEJEZ

SERIE AUTOMEDICACIÓN

SERIE EL CÁNCER Y SU PREVENCIÓN

SERIE CUIDADO DE LAS ARTICULACIONES       SERIE OSTEOPOROSIS

[PARA CONOCER MÁS SOBRE ELLAS, CONSULTE EL FOLLETO DE “PLÁTICAS” QUE LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN GERIÁTRICA LE ACERCA A USTED A TRAVÉS DEL DEPTO. ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN]

**IV. CONOZCA NUESTRO PROGRAMA DE ENSEÑANZA Y EDUCACIÓN CONTINUA EN EL “CICLO DE DIEZ CONFERENCIAS” ENFOCADAS A CAPACITACIÓN Y PREVENCIÓN. MARQUE CON UNA “x” LAS DE SU INTERÉS O PREFERENCIA...**

DIMENSIONES DEL MALTRATO HACIA A. M.       RESILIENCIA Y PERSONAS A.M.

EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO DEL DOLOR EN A.M.       BIOÉTICA Y ENVEJECIMIENTO

REABILITACIÓN APLICADA A PERSONAS A. M.       RISTERAPIA APLICADA A LOS A. M.

TERAPIA DE CONSTELACIÓN FAMILIAR Y SALUD EN A.M.

CUIDADOS DE LA PIEL EN A. M.       SUICIDIO EN PERSONAS ADULTAS MAYORES

ADICCIONES EN PERSONAS ADULTAS MAYORES

**V. NUEVAMENTE NECESITAMOS SU OPINIÓN, USTED SE INSCRIBIÓ AL CURSO POR...**

INTERÉS PERSONAL

RECOMENDACIÓN       INTERÉS PROFESIONAL O ACADÉMICO

OBLIGACIÓN       OTRO MOTIVO, ¿Cuál es?

-----  
FIRMA DEL (LA) PARTICIPANTE

---

#### Anexo 4. Ejemplos de instrumentos y técnicas para la evaluación del aprendizaje

Con el siguiente cuadro, se brindaron algunos ejemplos de instrumentos y técnicas para evaluar el aprendizaje: conocimiento, habilidades, apropiación y aplicación de contenidos y aprendizajes de las personas adultas mayores.

Considerando las siguientes condiciones para todo instrumento: 1.- Debe basarse en situaciones de la vida real. 2.- Analizar y resolver problemas auténticos. 3.- Presentar relaciones entre componentes del sistema al cual hace referencia (factores sociales, psicológicos y físicos, por ejemplo). 4.- Mostrar perspectivas diversas para abordar un tema o problema. 5.- Plantear relaciones saludables y no saludables. 6.- Que la evaluación no requiera de tiempo y esfuerzo extraordinario.

#### ALGUNOS EJEMPLOS DE INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

<b>Aprendizaje a evaluar</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Observación de Resultado</b>
Conocimientos	Lista de respuestas correctas	Preguntas individuales y en equipo (forma oral)	En función de lo que quiero que el participante sea capaz de hacer.  <i>Al inicio.-</i> Los participantes que no exhiban conocimientos aproximados a lo previsto, serán motivados con: -----
Habilidades, actitudes y aptitudes	Guía para la discusión del tema	Planteamientos de problemas vinculados con la realidad para encontrar una solución creativa	En función de las condiciones o limitaciones importantes en las que quiero se trabaje.

<p>Comprensión o apropiación determinada de información y contenidos</p>	<p>Lista de cotejo</p>	<p>Caracterizaciones (role-playing)</p>	<p>En función del logro de objetivos de aprendizaje que se pretende alcanzar</p> <p><i>Durante el curso.-</i>          Los participantes más avanzados serán puestos en "asesoramiento de un compañero" con menos conocimientos y más dificultades de aprendizaje.</p>
<p>Aplicación de contenidos con hechos concretos</p>	<p>Estudio de caso o problema de análisis</p>	<p>Debate, se adoptan las distintas posturas del caso</p>	<p>En función del desempeño e interés en la búsqueda de la solución del problema.</p> <p><i>Al término.-</i>          Los participantes que no demuestren haber progresado lo previsto, tendrán el pase directo a: ----          --</p>



## Anexo 5. Cómo redactar objetivos de aprendizaje

Los objetivos de aprendizaje son una descripción genérica de los conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser) que el alumno tendrá al concluir el curso o el tema. Su función es guiar la conducta del maestro y del alumno y facilitar el proceso de evaluación.

De tal forma que para la redacción de objetivos de aprendizaje se deben contemplar los siguientes elementos descritos a continuación:

PERSONA	CONDUCTA	CONTENIDO	CIRCUNSTANCIAS	PRECISIÓN
Quien ejecutará la conducta	Unitaria, susceptible de evaluarse.  Actividad que se ejecutará. Verbo en futuro. ¿Qué?	Objeto de aprendizaje. Tema o subtema al que se refiera el objetivo. ¿A qué se refiere la conducta?	Situación en la que se ejecutará la conducta.  Condiciones didácticas: de ayuda, materiales, restricciones, etc.	Nivel mínimo con que debe realizarse la tarea.
<b>El alumno...</b>	<b>...explicará...</b>	<b>...las causas de...</b>	<b>...frente al grupo...</b>	<b>en un tiempo máximo de 20 minutos</b>

## Anexo 6. Escala tipo Osgood

(Esta escala mide actitudes hacia el objeto y dimensiones de comunicación desde la oposición de dos términos, generalmente adjetivos)

Luego de cancelar la idea de un curso en tres niveles, así como el hecho del poco tiempo existente para que los participantes sean evaluados; se retoma la idea de cómo orientar y definir las actitudes o conductas que se pretende evaluar en el curso y se propone usar como apoyo a instructores, un instrumento con una escala tipo Osgood (A), la cual mide precisamente actitudes y aspectos de comunicación y posteriormente, se podría usar como referente un pequeño esquema con la descripción de “dimensiones de una actitud y conducta” y vincularlas con preguntas, para que quede más claro, ver también el Anexo 9:

### Ejemplo:

Marque sobre el guión con una “X” el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted la palabra o frase:

### JUBILACIÓN

Desagradable

Agradable

-    X    -    -    -    -    -  
1    2    3    4    5    6    7

Esta respuesta (2) indica que para la persona, el concepto “jubilación” le provoca una sensación o pensamiento más bien desagradable. Si hubiera contestado (4) se interpreta como ni una cosa ni la otra y un número más alto (del 5 al 7) se inclina hacia el concepto “agradable”.

-Marque sobre el guión con una “X” el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

### CUIDADO DE MI SALUD

Dependiente

Independiente

-    -    -    -    -    -    -  
1    2    3    4    5    6    7

-Marque sobre el guión con una “X” el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## VEJEZ

Improductivo

Productivo

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## RESOLVER PROBLEMAS

Ineficiente

Eficiente

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

Torpe

Hábil

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## CAMBIOS DE PERSONALIDAD

Frágil

Resistente

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## ADULTO MAYOR

Retraído

Sociable

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## RELACIONES SOCIALES

Intolerante

Tolerante

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## CAMBIOS (en general)

Conflictivo

No conflictivo

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## ENVEJECIMIENTO

Activo

Pasivo

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## FAMILIA

Desvalorado

Valorado

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## CONDICIÓN SOCIAL

Marginado

Integrado

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

Desconfiado

Confiado

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## CONCEPTO DE SÍ MISMO

Negativo

Positivo

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## ASISTENCIA SOCIAL

Desamparado

Protegido

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## ESTILO DE VIDA

Descuidado

Autocuidado

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## FACTORES PSICOLÓGICOS

Enfermizo

Saludable

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## ELABORACIÓN DE UN PLAN DE VIDA

Deprimido

Animado

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## **MENOPAUSIA (mujer) y ANDROPAUSIA (hombre)**

Abandonado/a

Atendido /a

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## **EN LA ATENCIÓN DE SUS NECESIDADES**

Limitado

Libre

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## **CAMBIOS CORPORALES**

Irritable

Amable

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## **ECONOMÍA PERSONAL**

Desequilibrado

Equilibrado

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## SEXUALIDAD

Inseguro

Seguro

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## PARTICIPACIÓN

Rígido

Adaptable

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE

Pasivo

Activo

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

## COMUNICACIÓN

Indiferente

Receptivo

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:



### ETAPA ACTUAL DE VIDA

Daño

Beneficio

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

### DUELO

Permanencia

Renovación

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-Marque sobre el guión con una "X" el valor que exprese mejor el significado que tiene para usted o cómo se siente con la palabra o frase:

### MUERTE

Pérdida

Ganancia

- - - - -  
1 2 3 4 5 6 7

-----

## Anexo 7. Áreas de análisis para crear el sistema de evaluación del aprendizaje

Cuadro adaptado desde Gimeno Sacristán, José (2002) *El currículum: una reflexión sobre la práctica*. España, 8va.edición.

Con la finalidad de ayudar a visualizar el panorama de toma de decisiones para la implantación de un sistema de evaluación, se realizó este cuadro 2 que muestra las áreas de análisis y sus correspondientes preguntas que deberíamos hacernos para proyectar y concretar dicha propuesta:

Cuadro 2. Áreas de análisis	Qué	Cómo	Quiénes	Por qué	Para qué
<b>Marco Institucional</b>	Política del Programa de Educación para la Salud y del Programa Enseñanza	Con base en parámetros medibles y conductas observables:  1.Estructurar el sistema de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a políticas institucionales	Establecen los criterios de organización de contenidos de cursos, talleres y pláticas	Se enfatizarán valores sociales e institucionales en la selección de contenidos	Para comprender la filosofía, el modelo educativo, el manejo teórico - metodológico en un contexto ético, político e institucional del diseño del sistema de evaluación del aprendizaje: políticas, procedimientos, instrumentos, etc.
<b>Objetivos y necesidades</b>  (qué se selecciona y cómo se organiza)	Definir estrategias, contenidos, objetivos y niveles de aprendizaje.	2. Conectar objetivos del aprendizaje con aquel perfil del participante que se desea obtener, después del curso.  ¿Qué se quiere hacer con el sujeto y con los conocimientos impartidos? ¿Cómo y qué aprenderá para resolver sus problemas o necesidades? ¿Cómo aplicaremos la evaluación del	Institución, Departamento, Programas e Instructores	Los objetivos del aprendizaje son enunciados que expresan conocimientos, habilidades, actitudes, que adquirirán los participantes que reciben la acción de enseñanza del instructor.	Para planear acciones que orienten el proceso de enseñanza dentro del marco institucional otorgando gradualidad, intencionalidad, sentido a la selección y organización de los contenidos en la puesta en práctica de procesos educativos para atender problemas reales, contextualizados.

			aprendizaje?			
	<b>Infraestructura física y administrativa</b>	Espacio para trabajar y material de apoyo		Instituciones		Para establecer criterios y categorías de análisis que permitan además, evaluar Programas
<b>Eval. Del</b>	<b>Eficiencia interna</b> (Cumplimiento del curso, taller o plática)	-Presupuesto - Vigencia - Viabilidad	- Entrevistas - Buzón de sugerencias	Investigadores	Para valorar si los Programas están funcionando según objetivos, si cubren las necesidades planteadas y son útiles para atender las problemáticas que enfrentan los adultos mayores	Para medir o valorar resultados en función de productos del aprendizaje
<b>Pro- Ce So</b>	<b>Eficacia o efectividad interna</b>	Trayectoria de enseñanza  (claridad, secuencia, vocabulario, formatos, recursos, actividades)	- Entrevistas - Documentos que regulan las actividades de capacitación	<i>Participantes:</i> son personas adultas mayores en situación de vulnerabilidad, capacitados en cultura preventiva y auto-cuidado.	El proceso de aprendizaje lo hace el participante, con base a criterios específicos integrados a los contenidos seleccionados para cada curso o taller.	Para orientar el logro de aprendizajes buscados y facilitar procesos para su evaluación, desde principios psicológicos, epistemológicos, criterios sociales e institucionales y la correspondencia entre objetivos del aprendizaje y las actividades que los acompañan.
<b>Eval. Del Pro- gra</b>	<b>Eficiencia externa</b>	Costo por participante	-Sostener contacto con participantes por ejemplo, por mail y a través de lo establecido en el marco institucional	Jefe de Área	Conocer la relación entre gastos- conocimientos y beneficios obtenidos por los participantes	Transparencia en rendición de cuentas

ma	<b>Eficacia o efectividad externa</b>	Desempeño posterior al curso o taller, del AM	-Encuestas	Investigadores especialistas en tema geriátricos y gerontológicos	Evaluación de resultados (logro de aprendizajes)	Mejora Continua
----	---------------------------------------	---	------------	---	--	-----------------

## Anexo 8. Técnicas didácticas

A continuación veremos algunas técnicas didácticas recomendadas para su adaptación en cada curso que ayudarán a lograr un aprendizaje significativo. La fuente: Manual propuesto por la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas y de la Dirección General de centros de Formación para el Trabajo. EBNC y SEP México, 2000.

En los cuadros se describen los contenidos del TEMARIO destinados para la adaptarles una técnica didáctica...Por ejemplo, para los temas I y II se recomienda la técnica "LECTURA INTERROGATIVA" cuyas características se desarrollan a continuación:

### I. Evaluación Diagnóstica. Breve revisión de conceptos:

- a. Vejez
- b. Envejecimiento
- c. Adulto Mayor
- d. Tercera Edad
- e. Género

### II. Filosofía de vida

Técnicas Didácticas: De desarrollo y asimilación de contenidos (información teórica y práctica y participación activa) p.44

Nombre de la técnica: **LECTURA INTERROGATIVA**

Objetivo

- Incrementar la calidad de la discusión de materiales de lectura
- Dar herramientas al grupo para cuestionar algún documento

Integrantes

Todos los miembros del grupo participan

Duración

Máximo, 30 minutos

Disposición del grupo: Libre

Recursos materiales

- Salón amplio e iluminado
- Mesa de trabajo dispuesta para discusión de grupos
- Documentos de lectura en los que se basa la acción informativa

Descripción de la Actividad

Preparación

- Preparar un texto de un tema determinado en copias o en la fuente directa

### Inicio

- Indicar que entre todos vamos a realizar una lectura de un texto, formulando preguntas cuando sea necesario

### Desarrollo

- Solicitar a un participante leer pausadamente, deteniendo la secuencia para cuestionar la idea central de la lectura
- Si algún fragmento es problemático, parafrasearlo con forma y entonación de pregunta
- Llegar a comentarios generales con todos los miembros del grupo, con el fin de unificar aprendizajes

### Cierre

- Anotar en un punteo los aspectos más relevantes del tema estudiado, producto de un consenso general
- Con el grupo, en general, se puede formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
  - ¿Por qué es importante comprender los textos escritos relacionados con un tema específico?
  - ¿Por qué nos debemos detener cuando no comprendemos algún punto de la información que estudiamos?
  - Señalar la importancia de leer detenidamente cualquier texto relacionado con el tema que estudiamos.

-  
-

.....

Significados de los campos: Geriatria y Gerontología.

- a. Estadísticas demográficas, económicas, sociales, culturales en torno a la población de adultos mayores

Técnicas Didácticas: De desarrollo y asimilación de contenidos (información teórica y práctica y participación activa) p.43

Nombre de la técnica: **LECTURA COMENTADA**

### Objetivo

- Obtener información relacionada con el tema a abordar, a través de la lectura de un “documento informativo” de manera grupal.

### Integrantes

Todos los miembros del grupo participan

## Duración

Aproximadamente, 30 minutos

Disposición del grupo: En forma de círculo o semicírculo, preferentemente

## Recursos materiales

- Salón amplio, iluminado y ventilado
- Un documento informativo de una revista, periódico, libro, manual, etc.
- Hojas blancas tamaño carta y bolígrafo
- Hoja de preguntas relacionada con el texto

## Descripción de la Actividad

### Inicio

- Indicar al grupo que vamos a estudiar un tema con la lectura de un documento, reflexionando sobre su contenido entre todos los miembros del grupo

### Desarrollo

- Realizar una breve introducción al tema que se va a desarrollar, organizar al grupo para favorecer la comunicación y dar indicaciones generales sobre el material que se estudiará
- Solicitar la lectura del documento por cada participante, realizando un “corte” cuando sea necesario para iniciar con la formulación de preguntas o coordinar los comentarios respectivos, éstos deben ser realizados por todo el grupo. Una variante es que un participante lea y formule la pregunta y otro, responda con la intención de que todos participen de manera activa.
- Fomentar la participación de todos, ya sea leyendo el texto o contestando preguntas. Evite los monopolios en el uso de la palabra, desviaciones e intervenciones largas

### Cierre

- Retomar todas las participaciones y llegar a conclusiones generales
- Con el grupo, en general, se puede formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
- ¿En qué sirven los comentarios del grupo, en general, para enriquecer la información personal?
- ¿Cuándo leemos artículos técnicos, hasta qué grado nos permite actualizarnos?
- Señalar la importancia de mantenernos actualizados con toda una serie de apoyos impresos como revistas, leyes, manuales de operación, catálogos, etcétera.



## **Tema: Estrés y tensiones – inciso “a” entorno familiar**

Técnicas Didácticas: De integración y conocimiento del grupo (aceptación del otro, asumir roles, pertenencia) p. 23

Nombre de la técnica: **CONOCE A TU Compañero**

Objetivo

- Promover el conocimiento mutuo entre compañeros y trasladar la aceptación a la familia
- Desaparecer el ambiente tenso y desinhibir a los integrantes del grupo

Integrantes

Todos los miembros del grupo participan

Duración

Aproximadamente, 30 minutos

Disposición del grupo: En forma de círculo

Recursos materiales

- Salón amplio y ventilado

Descripción de la Actividad

Inicio

- Mencionar que nos conoceremos y dar la indicación para realizar el ejercicio y la finalidad de éste, enfatizando que todos los miembros del grupo deben participar, para obtener mayor eficiencia en el trabajo

Desarrollo

- Pedir a los participantes que se pongan de pie y formen un círculo
- Preguntar al azar el nombre y edad de algún participante, el cuál será el punto de referencia
- Continuando por la derecha el participante que fue el punto de referencia pregunta al participante que sigue su nombre y dice el de él y el de su nuevo compañero, y así sucesivamente hasta terminar

Cierre

- Solicitar a los participantes que expresen si lograron conocer a todos sus compañeros o si conocieron mejor a unos que a otros
- Con el grupo en general se pueden elaborar las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
  - ¿Qué piensan de esta forma de conocerse?
  - ¿Qué importancia tiene conocer a sus compañeros?



- ¿Creen que lograrán una integración grupal armónica?
- Señalar la importancia de conocer a los compañeros para trabajar con armonía y confianza



**Tema Perspectiva de género en factores biológicos que afectan o promueven la salud, incisos “a, b, y c” (sexualidad, menopausia y andropausia)**

Técnicas Didácticas: De comunicación y trabajo en equipos de discusión (logro de metas y objetivos comunes p.77) p. 93

Nombre de la técnica: **DIÁLOGOS SIMULTÁNEOS**

Objetivo

- Dialogar entre dos personas para discutir un tema o problema referente a una determinada situación.

Integrantes

Sin límite de participantes

Duración

Aproximadamente, 20 minutos

Disposición del grupo: Por parejas

Recursos materiales

- Sillas
- Hojas blancas y lápices

Descripción de la Actividad

Preparación

- Presentar al grupo el tema con anticipación para tener la posibilidad de estudiarlo

Inicio

- Formar parejas para desarrollar la actividad
- Dar a conocer a las parejas los datos que deben analizar y establecer el tiempo necesario para el desarrollo de la actividad

## Desarrollo

- Dar la indicación de comenzar a charlar por parejas y realizar comentarios sobre el tema. Escribir los comentarios que surjan en la pareja y las conclusiones a las que se lleguen
- Al terminar el tiempo asignado, el coordinador solicitará a las parejas que expongan sus comentarios ante el grupo

## Cierre

- Solicitar al grupo comentar sobre el tema dialogando, señalar los puntos más relevantes y anotar las conclusiones ante la vista de todos
  - Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
    - ¿Qué comentarios tienen sobre trabajar con otra persona diferente?
    - ¿Qué ventajas tiene el intercambio de la información, respetando un tiempo establecido?
    - Señalar la importancia del diálogo abierto para intercambiar la información y enriquecerla
- 

## **Tema: Perspectiva de género en factores biológicos que afectan o promueven la salud, incisos “d y e” (Duelos y Muerte)**

Técnicas Didácticas: De desarrollo y asimilación de contenidos (información teórica y práctica y participación activa) p.45

Nombre de la técnica: **MESA REDONDA**

### Objetivo

- Permitir que un grupo de personas que sostienen puntos de vista diferentes o contradictorios sobre un mismo tema, se expresen en forma libre para llegar a acuerdos

### Integrantes

Todos los miembros del grupo participan, en equipos de 3 a 6 integrantes

### Duración

Aproximadamente, 30 minutos

Disposición del grupo: En equipos de 3 a 6 y en forma de círculo

## Recursos materiales

- Salón amplio, iluminado y ventilado
- Suficientes mesas redondas
- Hojas blancas, bolígrafos, pizarrón y gises

## Descripción de la Actividad

### Preparación

- Seleccionar de 3 a 6 participantes con opiniones opuestas o diferentes sobre el tema a desarrollar y un moderador por cada mesa
- Realizar una reunión previa con ellos para coordinar en detalle la forma, el orden y los aspectos en que intervendrán

### Inicio

- Explicar que se va a discutir sobre un tema determinado y mencionar el procedimiento a seguir presentando a las personas que van a dirigir cada una de las mesas, junto con el moderador

### Desarrollo

- Exponer las conclusiones finales, estableciendo claramente los puntos comunes y las diferencias que permanecen. Se permiten preguntas del auditorio, aunque no se establecerá discusión entre el auditorio y la mesa
  - Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
    - ¿Qué aprendieron con esta forma de trabajo?
    - ¿Qué ventajas encuentran en expresar lo que se piensa, aunque no se esté totalmente de acuerdo?
  - Señalar lo importante que es reflexionar sobre la información que emite un experto y participar de manera activa expresando lo que sabemos o pensamos
-

## **Tema Salud- Enfermedad inciso “a” (autoestima)**

Nombre de la técnica: **DEBATE PROS Y CONTRAS (de la percepción individual y de sus relaciones afectivas)**

Objetivo

- Reflexionar sobre los factores que influyen en la autoestima, y la importancia de valorarse a sí mismos, para sostener vínculos afectivos saludables y un bienestar integral

Integrantes

Todos los miembros del grupo participan

Duración

Aproximadamente, 90 minutos

Disposición del grupo: dos grupos

Recursos materiales

- Hojas de rotafolios
- Marcadores
- Hojas blancas y bolígrafos

Descripción de la Actividad

Inicio

- Explique objetivo y palabras clave a trabajar
- Introduzca ejemplos de lo que es un debate. Comente que ante un tema polémico, se puede usar esta técnica para expresar posiciones a favor y en contra

Desarrollo

- Mencionar que se realizará un debate sobre las relaciones afectivas en la convivencia cotidiana y cómo identifico en qué nivel de autoestima me encuentro
- Formar dos grupos y el facilitador hará las veces de juez y otorgará la palabra a uno u otro grupo
- Un grupo argumentará a favor de la convivencia saludable y los niveles altos de autoestima
- El otro grupo dará argumentos contrarios
- De un tiempo prudente para que ambos grupos preparen sus discursos

Cierre

- Entre los dos grupos reflexionarán y discutirán además sobre cuál es la importancia de aprender a conocer y manejar sus emociones
- Tiempo promedio para la reflexión: 50 minutos

- Explique que no existe una posición única y válida sobre el tema, por lo que es importante respetar las diferencias de sentimientos y puntos de vista.
- Formular con el grupo las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
- ¿Cuáles son los factores que ayudan a mantener una autoestima alta?
- ¿Cuál considera sea la importancia de sostener relaciones afectivas saludables en la vejez?
- ¿Para qué servirá la conducta y pensamiento positivo en la comunicación con la familia y los grupos?
- Señale que todas las posturas son válidas en la medida en que vayan de la mano con los intereses y valores de cada persona.

Cuadro A. Cómo diferenciar la baja estima del alta

Persona con BAJA ESTIMA	Persona con ALTA ESTIMA
Infelicidad, ira, abatimiento, desorganización, conflicto	Seguridad en uno mismo
Conductas autodestructivas	Se siente valiosa, capaz e importante
Abuso de drogas	Felicidad
Evasión de problemas	Disposición
Irracionalidad	Claridad mental
Negación de la realidad	Espontaneidad
Miedo a lo nuevo	Sencillez
Rebeldía	Realismo
Sumisión	Racionalismo
Problemas económicos	Creatividad
Represión, educación estricta	Independencia
Cambios físicos, psicológicos y sociales afectan la valoración de uno mismo	Flexibilidad
Falta de motivación y afecto	Capacidad para admitir y aceptar errores

## **Tema Salud- Enfermedad inciso “b” (auto-cuidado)**

Técnicas Didácticas: De comunicación y trabajo en equipos de discusión (logro de metas y objetivos comunes p.77) p. 94

Nombre de la técnica: **FORO**

Objetivo

- Debatir un tema o problema determinado
- Permitir la libre expresión de ideas y opiniones de todos los integrantes del grupo en un ambiente informal de mínimas limitaciones

Integrantes

Todo el grupo discutirá el tema seleccionado

Duración

Aproximadamente, 45 minutos

Disposición del grupo: El grupo se dispondrá como en un auditorio

Recursos materiales

- Pizarrón y gises (o plumones)
- Hojas blancas y bolígrafos

Descripción de la Actividad

Preparación

- Seleccionar el tema a discutir y darlo a conocer al grupo con cierta anticipación para que pueda informarse, reflexionar y participar posteriormente, con ideas más o menos estructuradas
- Elegir un secretario o ayudante para anotar por orden a quienes solicitan la palabra

Inicio

- Iniciar el foro explicando cuál es el tema o problema a discutir. Señalar las condiciones que deberán cumplir los miembros que participen: brevedad, objetividad, y voz alta.
- Formular una pregunta concreta sobre el tema, elaborada de antemano, e invitar al grupo a opinar

Desarrollo

- Distribuir el uso de la palabra por orden de pedido, con la ayuda del secretario
- Formular nuevas preguntas sobre el tema para motivar la participación grupal
- Evitar la intervención con opiniones propias en el desarrollo del debate

## Cierre

- Cuando se haya vencido el tiempo previsto o se haya agotado el tema se hará un resumen de las opiniones expuestas
- Obtener conclusiones, señalar coincidencias y discrepancias. Agradecer la participación de los asistentes
- Formular las siguientes preguntas para el análisis de la técnica:
  - ¿De qué manera se puede ampliar la información sobre el tema tratado en esta técnica?
  - ¿Hasta qué grado los participantes de esta técnica fundamentan su opinión de la información investigada?
  - ¿Qué ventajas se obtienen cuando se les permite a los miembros investigar y reflexionar previamente sobre la información del tema que se discutirá en el foro?
  - ¿Cómo será la participación del grupo al emplear la técnica?
- Concluir que esta técnica permite obtener las opiniones de un grupo, más o menos numeroso, acerca de un tema o problema, así como establecer diversos enfoques y llegar a las conclusiones generales.

Cuadro B.	“Medidas para el autocuidado”
Arreglo personal	
Alimentación	
Higiene	
Medicamentos	
Seguridad	
Ambiente digno	
Entretenimiento	

## Tema Salud- Enfermedad inciso “c” (auto-concepto y autovaloración)

Técnicas Didácticas: De integración y conocimiento del grupo (aceptación del otro, asumir roles, pertenencia) p. 29

Nombre de la técnica: **COLLAGE**

Objetivo

- Facilitar el conocimiento entre los miembros de un grupo
- Identificar qué tanto interpretamos, en lugar de entender cómo son los otros
- Facilitar el conocimiento de sí mismo como un acto de **autoconocimiento**

Integrantes

Todos los miembros del grupo participan

Duración

Aproximadamente, 75 minutos

Disposición del grupo: Equipos de 4 a 5 personas

Recursos materiales

- Cartulinas, revistas, tijeras, resistol y plumones
- Salón amplio, iluminado, ventilado y con mesas de trabajo

Descripción de la Actividad

Inicio

- Indicar al grupo que vamos a responder a la pregunta de **¿quién soy?** Considerando que lo que somos hoy es fruto de nuestro pasado

Desarrollo

- Indicar que se va a destinar un tiempo para reflexionar y responder a la pregunta y después comience a buscar en las revistas las fotografías que ayuden a ilustrar la respuesta. Indicar que no pueden poner letras, sólo gráficas, fotografías, colores o líneas
- Formar equipos de 4 ó 5 integrantes con un coordinador para iniciar la presentación de los collages de la siguiente manera: 1.- Se ponen juntos todos los collages y se saca uno; 2.- el dueño lo presenta al equipo para ser observado; 3.- el que quiera, comienza a interpretarlo y el dueño únicamente escucha; 4.- al finalizar, el dueño dice al grupo lo que él quiso expresar y explica su collage.
- Indicar que todos los miembros de los grupos tienen que realizar su presentación con la misma mecánica de trabajo
- Indicar que no es posible conocerse todos los miembros de un grupo cuando es numeroso. Se puede hacer una exposición con sus collages, pegándolos en el aula y aprovechar los tiempos libres para interpretarlos y acercarse a su autor para preguntarle y conocerlo más



## Cierre

- Formar un círculo con el fin de evaluar la experiencia y comentar los sentimientos de los participantes, reflexionando sobre las siguientes preguntas:
  - ¿Para qué consideran que sirvió esta experiencia?
  - ¿Les resultó fácil representarse en el collage?
  - ¿Cómo se sintieron cuando sus compañeros interpretaban su collage?
  - Señalar la importancia de escuchar, trabajar en equipo y de iniciar un conocimiento entre los compañeros que van a trabajar por un tiempo determinado
- 

## **Tema Perspectiva de género en factores psicológicos e intelectuales que afectan o promueven la salud, incisos “a y b” (personalidad, conducta y comportamiento)**

Técnicas Didácticas: De integración y conocimiento del grupo (aceptación del otro, asumir roles, pertenencia) p. 22

Nombre de la técnica: **MÁSCARA DE PAPEL**

### Objetivo

- Permitir el conocimiento de sí mismo
- Permitir la integración dentro del grupo

### Integrantes

Todos los miembros del grupo participan

### Duración

Aproximadamente, 1 hora

Disposición del grupo: Libre

### Recursos materiales

- Salón iluminado y ventilado
- Plumas, crayones, tijeras y hojas tamaño carta, suficientes para todos los integrantes del grupo
- Mesas y sillas

### Descripción de la Actividad

#### Inicio

- Explicar al grupo que la técnica que se realizará tiene como propósito el conocerse a sí mismos y a los demás integrantes del grupo

## Desarrollo

- Pedir que cada integrante del grupo tome una hoja y dibuje una máscara, con las plumas y crayones
- Solicitar que los participantes se pongan la máscara utilizando las manos para sujetarla y caminen por el salón en silencio, sólo para observar y ser observado
- Escoger a un participante para que analice e interprete la máscara que más le llamó la atención, mencionando lo que quiso expresar esa persona al dibujar su máscara
- Interpretar todas las máscaras mientras el resto del grupo escucha con atención la interpretación que se está realizando

## Cierre

- Realizar una evaluación de la técnica con un intercambio de experiencias de aquellos aspectos psíquicos desconocidos de cada uno de los participantes y preguntarse:
- ¿Cuál es la utilidad de interpretar las máscaras creadas por los demás?
- ¿Qué tanto conocemos a nuestros compañeros?
- ¿Después de esta experiencia, pudieron conocerse un poco más o interesarse por alguien en especial?
- Destacar la importancia de la opinión de otras personas sobre las características de cada compañero para una mejor integración grupal

---

## **Tema Perspectiva de género en factores psicológicos e intelectuales que afectan o promueven la salud, incisos “c y d” (cambios intelectuales y vivir aquí y ahora)**

Técnicas Didácticas: De desarrollo y asimilación de contenidos (información teórica y práctica y participación activa) p.51

Nombre de la técnica: **TALLERES DE TRABAJO**

### Objetivo

- Transmitir información de diversos temas, a través de exposiciones individuales, con el fin de proveer las bases para la elaboración de un producto

### Integrantes

Todos los miembros del grupo participan en equipos

### Duración

El tiempo que se requiera

Disposición del grupo: Cada equipo tendrá una mesa de trabajo

## Recursos materiales

- Salón amplio, iluminado y ventilado
- Mesa de trabajo para cada equipo
- Sillas para todos los participantes
- Rotafolios grande
- Pizarrón, gis y borrador

## Descripción de la Actividad

### Inicio

- Indicar a cada equipo, a través de un expositor, explique teoría y prácticamente la elaboración de un producto
- Pedir que se formen equipos (que no excedan de 13 integrantes) en los que se nombrará a un conductor que guiará la investigación del tema a exponer, la elaboración del material necesario y la forma de trabajo
- Solicitar a los equipos que se coloquen alrededor del salón

### Desarrollo

- Comunicar al grupo las reglas de la técnica:
- Asignar el tiempo necesario para la demostración del tema o procedimiento a ejecutar
- Un solo expositor permanecerá en la mesa de trabajo del equipo para dar el tema o demostrar el procedimiento
- Los demás miembros se dirigen a otra mesa de trabajo para escuchar y ver la demostración del expositor correspondiente
- Al finalizar la demostración, práctica o exposición, uno de los participantes repetirá el instrumento o la estrategia presentada
- Se hará la rotación de los equipos y del expositor una vez concluida la exposición de cada tema

### Cierre

- Obtener conclusiones generales al finalizar todas las demostraciones o temas
- Pedir a los participantes que evalúen el trabajo realizado, contestando las siguientes preguntas:
- ¿Qué aspectos del tema quedaron claros?
- ¿Qué aspectos nos e clarificaron?
- ¿Qué aspectos nos e tocaron?
- ¿Qué puntos creen se deben profundizar?

Señalar la importancia de expresar la información más significativa de un tema o los aspectos más importantes de una demostración y compartirla con los demás para enriquecerla

## **Tema Ocupación del tiempo libre y actividades del inciso “a.- Tipos de actividades”**

Técnicas Didácticas: De comunicación y trabajo en equipos de discusión (logro de metas y objetivos comunes p.77) p. 87

Nombre de la técnica: **CORRILLOS**

Objetivo

- Organizar grupos pequeños para desarrollar diferentes temas o actividades que después se presentarán al grupo

Integrantes

Sin límite de miembros

Duración

Aproximadamente, 45 minutos

Disposición del grupo: Primero, en equipos de 5 a 8 miembros. Después, en círculo.

Recursos materiales

- Material para el estudio correspondiente
- Hojas blancas y lápices

Descripción de la Actividad

Preparación

- Señalar al grupo que deben dividirse en equipos e indicar el número de miembros que conforman, los objetivos que se pretenden alcanzar, así como el tema a desarrollar

Inicio

- Presentar el tema a tratar. Cada equipo nombrará a un moderador y un secretario

Desarrollo

- Comentar en cada equipo el tema que se está estudiando
- El moderador da la palabra a los miembros del equipo y va coordinando la sesión de estudio
- El secretario va anotando los comentarios de los miembros del equipo
- El moderador comenta los puntos tratados y conduce al equipo a la formulación de las conclusiones
- El secretario escribe las conclusiones a las que ha llegado el equipo

Cierre

- Solicitar cada corrillo que por medio del secretario dé a conocer ante el grupo, los resultados a los que ha llegado.
- Al presentar los resultados en plenaria, los integrantes de los diferentes corrillos pueden preguntar sobre las dudas que surjan.

- Realizar la síntesis de la sesión en donde se presentan los resultados y se presentan las conclusiones
  - Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
    - ¿Cómo se sintieron con los diferentes roles que desempeñaron?
    - ¿Qué beneficios tiene “correr” la información de equipo en equipo?
    - ¿Qué dificultades presenta llegar a conclusiones entre los miembros del grupo?
  - Señalar la importancia de compartir la información entre diferentes equipos y que las líneas de comunicación deben ser muy abiertas para lograr el objetivo planteado
- 

**Tema Etapas de vida y necesidades del ser humano. Se recomienda para simular entrevistas con: Freud y Maslow**

Técnicas Didácticas: De desarrollo y asimilación de contenidos (información teórica y práctica y participación activa) p.59

Nombre de la técnica: **ENTREVISTA COLECTIVA**

Objetivo

- Obtener información, conocimientos, opiniones y relatos de experiencias sobre un tema mediante preguntas hechas a un experto
- Producir interés en el grupo por la variedad de intervenciones, enfoques, modalidades o puntos de vista que se pueden presentar durante el desarrollo de la entrevista

Integrantes

De 2 a 5 miembros formarán la comisión interrogadora

Un experto en el tema

El grupo será el auditorio de la entrevista

Duración

Aproximadamente, 45 minutos

Disposición del grupo: Se sugiere que el experto se ubique en una mesa pequeña, y colocar frente a ésta otra mesa donde estarán los miembros de la comisión interrogadora. Las mesas se ubicarán de tal forma que sean fácilmente visibles para todo el grupo.

## Recursos materiales

- Mobiliario adecuado para la exposición: 2 mesas y sillas para todos los participantes
- Hojas blancas y bolígrafos

## Descripción de la Actividad

### Preparación

- Elegir el tema a tratar e invitar a un experto en ese tema
- Solicitar que el grupo designe a los miembros de la comisión interrogadora que se encargará de aplicar la entrevista
- Realizar una reunión previa entre el experto y la comisión interrogadora para tratar los aspectos destacados del tema
- Elaborar una guía de preguntas y asignarle un número determinado de éstas a cada interrogador
- Organizar la comisión otorgándole un papel a cada miembro (coordinador, activador, presentador, aclarador, armonizador, reductor de tensión, entre otros)

### Inicio

- Un miembro de la comisión presenta al experto y a los integradores ante el grupo. Explica la importancia del tema que será tratado y menciona el procedimiento que se seguirá para desarrollar la entrevista
- Solicitar al experto que presente el tema de manera general y breve

### Desarrollo

- Comenzar con el interrogatorio, respetando la guía realizada previamente. Es muy importante permitir que la entrevista sea fluida y atrayente para el grupo
- La comisión deberá intercalar preguntas que causen expectativas en el auditorio, evitando el empleo de expresiones con tono agresivo o persecutor
- Promover el trato respetuoso y el reconocimiento del grupo hacia el experto, por motivo de su cooperación

### Cierre

- Realizar un resumen final, al concluir la entrevista. Este resumen quedará a cargo de algún miembro de la comisión elegido con anterioridad o, a falta de éste, del instructor
- El mismo miembro que realizó el resumen solicitará las conclusiones finales al experto y agradecerá su cooperación
- Formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
- ¿Se puede obtener la misma información emanada de la entrevista por otros medios? ¿Cuáles?
- ¿Los miembros pueden tener una visión general de lo que ocurre a fuera del centro educativo mediante la información obtenida? ¿Por qué?
- ¿Qué consecuencias trae al grupo el hecho de emplear varios interrogadores?

- ¿Cuál sería el principal aporte al emplear la entrevista colectiva con el fin de abordar un tema del programa de estudio?
  - Considerar que la entrevista colectiva es una técnica didáctica de gran valor, siempre y cuando, se seleccione a un experto que esté capacitado en el área y a unos interrogadores que mantengan el orden y el respeto durante la entrevista.
- 

### **Tema Perspectiva de género en factores sociales que afectan o promueven la salud, inciso a y b: estilos de vida y economía**

Técnicas Didácticas: De desarrollo y asimilación de contenidos (información teórica y práctica y participación activa) p.41

Nombre de la técnica: **TORMENTA DE IDEAS O LLUVIA DE IDEAS**

Objetivo

- Promover la libre expresión de ideas sobre un tema para encontrar nuevas soluciones
- Conocer el problema a fondo y cerciorarse que ningún aspecto pase por alto, logrando establecer una atmósfera de ideas y comunicación libre en el grupo

Integrantes

Se nombra un secretario y los demás miembros del grupo participan

Duración

Abierto, sin excederse de 1 hora

Disposición del grupo: Libre (puede ser en círculo, herradura o mesas paralelas)

Recursos materiales

- Salón amplio, iluminado y ventilado, tranquilo y cómodo, sin interrupciones ni interferencias
- Pizarrón, gises o rotafolios
- Una grabadora

Descripción de la Actividad

Preparación

- Difundir el problema o los temas de interés antes de iniciar la técnica, con el propósito de informarse con anticipación de lo que trata

### Inicio

- Mencionar el tema que se desarrollará y nombrar un secretario para registrar las ideas que se expongan. Se puede usar una grabadora como apoyo

### Desarrollo

- Empezar el intercambio de ideas, iniciando con una pregunta abierta como: ¿Qué piensan ustedes....?
- Centrar las ideas, estimular a las personas que participen poco y crear un ambiente de cordialidad para que todos expresen sus ideas de manera libre, evitando juzgar las demás participaciones
- Al terminar el plazo previsto para la lluvia de ideas se retoman las ideas más certeras, ahora sí con sentido crítico y en un plano de realidad; y se registran con la ayuda del secretario

### Cierre

- Elaborar un resumen y junto con los miembros del grupo se llega a conclusiones finales, definición de conceptos o descripción de procesos, de acuerdo al material obtenido
- Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
  - ¿Cómo se sintieron al expresar sus ideas de manera libre y sin ninguna restricción?
  - ¿La participación de todos, ayudó a saber más sobre el tema desarrollado?
  - ¿Qué importante es permitir la participación de todos para trabajar en equipo?
  - Señalar la importancia de aportar ideas y respetar el uso de la palabra cuando se trabaja en equipo

.....

### **Tema Perspectiva de género en factores sociales que afectan o promueven la salud inciso c y d: comunicación y relaciones familiares**

Técnicas Didácticas: De comunicación y trabajo en equipos de discusión (logro de metas y objetivos comunes p.77) p. 96

Nombre de la técnica: **DISCUSIÓN**

### Objetivo

- Reunir a un grupo de personas para intercambiar ideas y llegar a una conclusión sobre el asunto previamente estudiado

### Integrantes

Todo el grupo discutirá el tema seleccionado

### Duración

Aproximadamente, 30 minutos



Disposición del grupo: En forma de círculo

Recursos materiales

- Sillas cómodas
- Pizarrón y gises o plumones
- Hojas blancas y bolígrafos

Descripción de la Actividad

Preparación

- Seleccionar el tema a discutir y darlo a conocer al grupo con cierta anticipación para que pueda informarse, reflexionar y participar posteriormente con ideas más o menos estructuradas, preparar la discusión y formular los objetivos a lograr

Inicio

- Mencionar cuál es el tema o problema a discutir. Ubicar al grupo en los lugares asignados y nombrar un moderador y un secretario

Desarrollo

- Abrir la discusión, recordando con claridad y precisión el asunto a ser discutido y el objetivo propuesto
- Indicar a los miembros del grupo que para participar deberán solicitar la palabra levantando la mano, además de respetar todos los comentarios expresados en la discusión
- Escuchar a todos los miembros del grupo, invitando a participar a los que se muestren reservados y tranquilizando a los que se muestren impulsivos
- Solicitar al secretario que escriba los contenidos que realicen los miembros del grupo

Cierre

- Al terminar la sesión, el secretario leerá los comentarios más significativos que surgieron durante la discusión
  - Solicitar al moderador que obtenga las conclusiones del tema y al secretario anotarlas en un lugar visible para todos
  - Solicitar al secretario leer las conclusiones que se obtuvieron, dando por concluida la discusión y formular las siguientes preguntas para el análisis de la técnica:
  - ¿Qué ventajas se obtienen cuando se permite la expresión libre de un determinado tema?
  - ¿Cómo se enriquece la información personal con esta forma de desarrollarla?
  - Concluir que esta técnica permite compartir diferentes enfoques hasta llegar a ideas comunes a todos
-

## Tema Jubilación /retiro inciso a. aspectos jurídicos

Técnicas Didácticas: De comunicación y trabajo en equipos de discusión (logro de metas y objetivos comunes p.77) p. 89

Nombre de la técnica: **PANEL**

Objetivo

- Dialogar, conversar y debatir entre sí, un tema entre los miembros del grupo
- Expresar libremente las ideas o puntos de vista que se tengan de un tema

Integrantes

Todos los integrantes del grupo participan

Duración

Aproximadamente, 1 hora

Disposición del grupo: En forma de semicírculo.

Recursos materiales

- Salón iluminado y ventilado
- Grabadora o TV (a consideración del instructor)
- Mobiliario adecuado

Descripción de la Actividad

Inicio

- Indicar que nos vamos a reunir para exponer las ideas sobre un determinado tema ante los demás

Desarrollo

- Ubicar a los miembros del panel y al coordinador (puede ser el instructor) en un lugar donde puedan verse entre sí, además de ser vistos por el auditorio (resto del grupo) para desarrollar el diálogo
- Presentar el tema que se desarrollará, como por ejemplo:  
**Revisión de leyes o reglamentos para jubilarse**  
**Proyección de algunos elementos para crear un Plan de Vida futura**  
Y después, formular la primera pregunta acerca del tema para iniciar el desarrollo de la técnica
- Discutir el tema a tratar por parte de los miembros del panel y orientar el diálogo por parte del coordinador hacia aspectos no tocados, centrar la conversación en el tema cuando tome puntos que lo desvíen del objetivo planteado

- Indicar al panel que 5 minutos antes de terminar la discusión, se realice un resumen o se llegue a una conclusión por cada uno de los miembros, resaltando los puntos importantes del tema

#### Cierre

- Señalar los puntos más relevantes de las conclusiones o de los resúmenes y retroalimentar la información
  - Con el grupo en general se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la información:
    - ¿Cómo se sintieron después de esta experiencia?
    - ¿Para qué sirve dialogar sobre un tema específico, hasta agotarlo?
    - ¿Cuáles serán las líneas de comunicación más adecuadas para abordar un tema determinado?
  - Señalar la importancia del diálogo y de canales abiertos de comunicación para confrontar un tema que sea de interés para el grupo
- 

#### **Tema Plan de Vida [¿con qué *elementos de diseñará?*]**

Técnicas Didácticas: De desarrollo y asimilación de contenidos (información teórica y práctica y participación activa) p.71

Nombre de la técnica: **MIREMOS MÁS ALLÁ**

#### Objetivo

- Analizar y sintetizar las ideas centrales de un tema
- Intercambiar información sobre un tema a partir del trabajo realizado con el equipo

#### Integrantes

Todos los miembros del grupo participan

#### Duración

Aproximadamente, 1 hora 30 minutos

Disposición del grupo: En forma individual y posteriormente, en equipos organizados en círculos

## Recursos materiales

- Hojas y bolígrafos
- El texto seleccionado (en copias para cada uno de los participantes)

## Descripción de la Actividad

### Inicio

- Señalar al grupo que se va a analizar y sintetizar un tema, apoyándose en la lectura y con el propósito de ver más allá de la información proporcionada en el texto. Se compartirá la información entre los miembros del grupo

### Desarrollo

- Proporcionar a cada participante el texto y una hoja con preguntas referidas al mismo
- Dar la instrucción de leer el texto y, con base en la lectura, contestar por escrito cada una de las preguntas
- Indicar al grupo la importancia de estudiar y reflexionar sobre el tema revisado
- Formular grupos de trabajo, recomendando nombrar a un secretario para que anote las participaciones de cada miembro
- Solicitar que al interior de cada grupo se analicen las respuestas individuales con el fin de generar una sola respuesta

### Cierre

- Pasar al plenario donde cada grupo presenta las respuestas a las preguntas que le fueron asignadas, a su vez, el coordinador integra la información revisada y aclara las dudas de los participantes
- Con el grupo en general, se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
  - ¿Qué ventajas ofrece al participante, el recibir textos o información antecedente de un tema?
  - ¿Para qué sirve analizar la información obtenida en forma individual?
- Señalar la importancia de compartir la información a partir de un análisis previo por parte de los miembros del grupo



Tema Plan de Vida Futura

- ¿Cómo creo que estaré en 10, 15, 20 años?
- ¿Qué estarán haciendo mis familiares entonces? ¿Y mis amigos?

¿Estoy atendiendo los factores que influyen en mi salud? (es decir, en el bienestar físico, mental y social de las personas):

-Económicos (ingresos, solvencia)

-Sociales (mis relaciones con los demás)

-Medioambientales (entorno)

-Recursos (planeación a futuro):



**Ejemplo de EVALUACIÓN diagnóstica y de resultados sobre el Autoconocimiento**

<b>Evaluación diagnóstica y Evaluación de resultados</b>	<b>Autoconocimiento</b>
¿Quién soy?	
¿Cómo quiero ser?	
¿Cómo quiero que me vean?	

Considerar la ADAPTACIÓN de la siguiente técnica para realizar la evaluación del aprendizaje

Nombre de la técnica: **CONSULTA PÚBLICA**

Objetivo

Obtener información, opiniones y conocimientos especializados y actualización de temas

Los temas serían:

Objetivo del curso: Conocer factores **biológicos**, psicológicos y sociales. **Cambio de actitud** en la relación consigo mismo, su ambiente familiar y social.

Objetivos del PEpS: Cuidar de sí mismos; elevar la salud y calidad de vida; prevención y atención sanitaria oportuna; participación; envejecimiento activo y sano; bienestar integral; educación en el **cuidado de su salud**.

Integrantes

Todos los miembros del grupo participan

Duración

Aproximadamente, 40 a 60 minutos

Disposición del grupo: En forma de escenario o círculo

Recursos materiales

Salón iluminado y amplio

Descripción de la Actividad

Preparación

- Determinar quién será el interrogador. El elegido debe tener las siguientes cualidades: cordialidad, facilidad de expresión, seguridad, "don" de la oportunidad y conocimiento previo del tema por tratarse
- Informar al interrogador los aspectos que se desea desarrolle el experto, con el fin de que las preguntas vayan dirigidas en tal sentido
- Concertar una cita con el interrogador y el experto invitado, con el fin de organizar un esquema flexible (temas a tratar, distribución del tiempo, etc.) y elaborar conjuntamente una guía de preguntas básicas que podrá ser (luego) enriquecida con preguntas ocasionales
- Determinar quién será la persona encargada de realizar la presentación del experto y del interrogador

Inicio

- Indicar al grupo que se va a realizar una "consulta pública" con un experto invitado

## Desarrollo

- Explicar al auditorio los alcances del tema por desarrollarse en la consulta presentar al experto invitado y al interrogador
- Formular la primera pregunta de acuerdo con lo previsto y esperar que el experto conteste. Iniciándose así un diálogo dinámico y flexible. Las preguntas no deben ser dirigidas a buscar respuestas de “sí” o “no”. Deben provocar la explicitación por parte del expositor. Además, han de corresponder con el nivel general del grupo, para que éste pueda aprovechar el contenido de las respuestas.

## Cierre

- Realizar una breve síntesis de lo expuesto para reafirmar, aclarar o ampliar algunos puntos
- Formular con el grupo las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
- ¿Para qué consideran ustedes les sirvió esta experiencia?
- ¿Qué aprendieron con esta forma de trabajar?
- ¿Para qué creen que sirva la práctica frecuente de lo recién aprendido en su vida cotidiana?
- Reflexione sobre la información relacionada con la especialidad, con una persona con experiencia en el tema.

.....

### Considerar la adaptación de esta técnica para la Evaluación

Técnicas Didácticas: De análisis de roles y construcción de equipos de trabajo (propician vivencias y dinamismo p. 97) p. 103

Nombre de la técnica: **PHILLIPS 66**

#### Objetivo

- Promover la participación activa de todos los miembros de un grupo, por grande que éste sea
- Obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo muy breve
- Llegar a la toma de decisiones y obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un **problema o cuestión**

Los temas serían:

Objetivo del curso: Conocer factores **biológicos**, psicológicos y sociales. **Cambio de actitud** en la relación consigo mismo, su ambiente familiar y social.

Objetivos del PEpS: Cuidar de sí mismos; elevar la salud y calidad de vida; prevención y atención sanitaria oportuna; participación; envejecimiento activo y sano; bienestar integral; educación en el **cuidado de su salud.**

### Integrantes

Todos los miembros del equipo participan

### Duración

Aproximadamente, 30 minutos

Disposición del grupo: En grupos de 6 personas

### Recursos materiales

- Un salón amplio con sillas y mesas
- Pizarrón y gises o plumones
- Papel y lápices

### Descripción de la Actividad

#### Inicio

- Indicar al grupo que se va a trabajar en equipos de 6 personas, con el objetivo de hablar sobre un tema en particular

#### Desarrollo

- Formar equipo de 6 integrantes con los miembros del grupo
- Designar por equipo un coordinador para que controle el tiempo y un secretario que anote las conclusiones e informar al grupo el tema que se va a desarrollar
- Indicar al grupo que cada integrante del equipo debe exponer, durante un minuto, el tema a tratar
- Formular las conclusiones por equipo dictarlas al secretario para que las anote

#### Cierre

- Solicitar a los secretarios la lectura de las conclusiones de sus equipos
- Anotar en el pizarrón una síntesis fiel de los informes leídos por los secretarios
- Realizar una síntesis de lo expuesto y formular las conclusiones generales
- Formular con el grupo las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
  - ¿Para qué consideran que sirvió esta experiencia?
  - ¿Qué aprendieron con esta forma de trabajar?
  - ¿Cómo se puede aplicar lo aprendido en la vida cotidiana?
  - ¿Cuáles son las ventajas de trabajar en grupo al compartir las ideas de los demás?
- Señalar lo importante que es reflexionar sobre la información relacionada con el tema



## Considerar la Adaptación de esta técnica para la evaluación (síntesis)

Técnicas Didácticas: De desarrollo y asimilación de contenidos (información teórica y práctica y participación activa) p.63

Nombre de la técnica: **REJILLA**

Objetivo

- Obtener mayor información en el menor tiempo y que, al mismo tiempo, el grupo aprenda a analizar, sintetizar y a compartir la información
- **Aprovechar los conocimientos, opiniones y la experiencia de los participantes, con diferentes formaciones.**

- Los temas serían:
- Objetivo del curso: Conocer factores **biológicos**, psicológicos y sociales. **Cambio de actitud** en la relación consigo mismo, su ambiente familiar y social.
- Objetivos del PEpS: Cuidar de sí mismos; elevar la salud y calidad de vida; prevención y atención sanitaria oportuna; participación; envejecimiento activo y sano; bienestar integral; educación en el **cuidado de su salud**.

Integrantes

Todos los miembros del grupo participan

Duración

Aproximadamente, 1 hora

Disposición del grupo: En círculos o células de personas

Recursos materiales

- Un documento informativo relacionado con la especialidad
- Salón iluminado, con suficientes mesas
- Pizarrón, gises o rotafolios
- Hojas y bolígrafos

Descripción de la Actividad

Preparación

- Preparar con anterioridad el material que se va a estudiar, procurando tener listo un ejemplar para cada participante.

- Dividir el texto en el número de subgrupos que se piense organizar dentro del grupo, por ejemplo: si van a ser 5 grupos, dividir el material en 5 partes

#### Inicio

- Antes de iniciar el estudio del material, se organiza a los participantes de la siguiente manera:  
Si son 16, se hacen 4 equipos de 4 participantes cada uno  
Si son 25, se hacen 5 equipos de 5 participantes cada uno  
Si son 36, se hacen 6 equipos de 6 participantes cada uno  
Para trabajar, por ejemplo, con 5 grupos, se enumeran los alumnos del 1 al 25 y se hace el siguiente cuadro C:

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
Cap. 1 y 2	Cap. 3	Cap. 4 y 5	Cap. 6	Cap. 7

- Explicar a los participantes que los grupos se formarán con 5 personas, en un primer momento, como lo indican los números en un sentido vertical. Por ejemplo:  
El equipo 1 estará conformado por alumnos numerados con el 1, 6, 11, 16, 21  
El equipo 2 estará conformado por alumnos numerados con el 2, 7, 12, 17, 22 y así, sucesivamente

#### Desarrollo

- En el primer tiempo, asignar a cada equipo la parte que le tocó del texto, por un tiempo de 20 minutos. En este momento, cada subgrupo tratará de comprender la información de los textos, de analizarla y hacer un resume entre todos.
- Reorganizar los equipos, que ahora se integrarán como lo indican los números en orden horizontal. Por ejemplo: El equipo A estará formado por los participantes numerados con el 1, 2, 3, 4 y 5. El equipo B estará formado por los participantes numerados con el 6, 7, 8, 9 y 10.

#### Cuadro D

Equipos	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
A	1	2	3	4	5
B	6	7	8	9	10

- En este segundo tiempo, cada participante comunicará al nuevo equipo, la parte del material que estudió en el primer tiempo, de tal forma que todos conozcan el material en su conjunto.



## Cierre

- Solicitar, que en plenario, uno de los equipos de la visión general de la información obtenida, haciendo hincapié en los puntos que se consideren relevantes, hasta llegar a conclusiones finales.
- Con el grupo en general, se pueden formular las siguientes preguntas para analizar el desarrollo de la técnica:
  - ¿Cómo se sintieron con esta forma de trabajo?
  - ¿Qué aspectos del tema quedaron claros?
  - ¿Cómo fue la participación de cada miembro en su nuevo grupo?
  - ¿Cuál es la relación entre lo que acaban de aprender y lo que ya dominaban?
- Señalar la importancia de retomar la experiencia de las demás personas para enriquecer el trabajo grupal



## Anexo 9. Cuestionario para instructoras

Este instrumento se realizó, en principio, por la necesidad de recabar información sobre los elementos que deberían constituir el perfil del instructor debido a que la institución no contaba con ningún documento que incluyera esta información, sin embargo, éste resultó adicionalmente útil por la riqueza de las aportaciones en otros ámbitos, sobre el ambiente laboral, las necesidades de capacitación de las instructoras, por nombrar ejemplos que más adelante se podrán apreciar aquí en anexos (Cuadro I y II), de los Anexos (10 y 11).

### PROGRAMA EDUCACIÓN PARA LA SALUD Y PROGRAMA DE ENSEÑANZA CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL PERFIL DE INSTRUCTORAS

Nombre: .....	Edad: .....
Lugar de nacimiento: .....	Fecha de nacimiento: --- /--- /---
Profesión: .....	e-mail:.....

Para conocer tus **Fortalezas**, por favor contesta las siguientes preguntas:

- 1) ¿Cuáles de tus cualidades laborales las consideras sobresalientes?

---

---

- 2) Describe ¿qué competencias o talentos destacan en ti al impartir cursos o talleres?

---

---

3) ¿Cuáles son tus habilidades personales frente a los grupos?

---

---

4) ¿Otros estudios que hayas realizado?

---

---

5) Menciona tres actividades en que has tenido mayor experiencia

---

---

6) Menciona 5 valores con los que te identifiques

---

---

Para conocer tus **Oportunidades**, por favor contesta las siguientes preguntas:

1) ¿Qué opciones existen en tu vida laboral que puedas aprovechar para crecer profesionalmente?

---

---

2) Describe algunas dificultades que hayas experimentado en tu trabajo y se hayan convertido en oportunidades para conocer tus fortalezas y capacidades

---

---

3) Menciona algunas condiciones laborales (humanas, materiales, económicas, etc.) que serían “idóneas” para avanzar en tu desarrollo profesional

---

---

4) ¿Cuáles serían las áreas de trabajo (universidades, reclusorios, empresas, instituciones públicas, instituciones privadas) donde tu desempeño se optimiza? Explica la razón.

---

---

5) ¿Qué temas aún no has abordado en tus cursos y te gustaría abordar en un futuro? Explica tus motivos.

---

---

6) ¿En qué instituciones, que aún no hayas trabajado, te gustaría impartir cursos, talleres o pláticas? Explica por qué.

---

---

Para conocer tus “**puntos de mejora**” o aquellas necesidades que te gustaría atender, por favor contesta las siguientes preguntas:

1) ¿Qué capacidades y conocimientos incorporarías a tu experiencia laboral con base en las actividades desarrollas dentro del Programa de Educación para la Salud y el Programa de Enseñanza?

---

---

2) ¿Cuáles de tus habilidades o destrezas te gustaría potenciar dentro de los cursos, talleres y pláticas que imparte el Instituto?

---

3) Actualmente, ¿qué factores internos y externos mejorarías para que no sean un obstáculo al momento de actuar?

---

---

4) Menciona, ¿qué otros estudios te gustaría tener o realizar, ya sea que la Institución te los pudiera proporcionar, o que tú lo tomaras por tu cuenta?

---

---

5) Describe algunas características de tu carácter y temperamento que te gustaría superar para sentirte mejor contigo misma

---

---

Para conocer algunas **circunstancias** que representarían un posible **desbalance** en tus actividades laborales cotidianas:

- 1) ¿Qué podría afectarme en mi futuro próximo en relación directa e indirecta, con mi trabajo?

---

---

- 2) En un caso hipotético, ¿qué decisiones tomadas por el Instituto, podrían implicar una mayor preparación profesional de tu parte? Menciona algunos ejemplos.

---

---

- 3) ¿Estarías de acuerdo con la idea de implementar nuevos procedimientos entorno a la dinámica de los cursos, talleres y pláticas? Fundamenta tu respuesta.

---

---

- 4) ¿Cómo definirías tu ambiente laboral inmediato?

---

---

- 5) ¿En qué acciones reconoces se presenta la “competencia entre profesionales” en tu entorno laboral?

---

---

- 6) Menciona lo que para ti sería un reto o desafío profesional en tu área de trabajo.

---

---



7) ¿Cómo te sientes ante los “cambios”?

---

8) Si tienes algunas sugerencias que desees compartir acerca de ingresar más preguntas, información complementaria al presente cuestionario o mencionar algo de otra índole, por favor escribe lo que desees dar a conocer en el siguiente espacio ...

---

---

**GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN**

ANEXO 10. Cuadro de análisis de respuestas del cuestionario aplicado a instructoras

Cuadro I. Vaciado de información y análisis preliminar de las respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario para determinar el Perfil Profesional de las Instructoras, realizadas los días: Viernes 21 (diez) y lunes 24 de junio (tres) y martes 25 de 2013 (una)			
Preguntas (según Matriz FODA)	Respuestas	Categorías	Observaciones
<p><b>Fortalezas (6 pr.)</b></p> <p>F1.- ¿Cuáles de tus cualidades laborales las consideras sobresalientes?</p>	E1 “Conducción de técnicas y dinámicas grupales”	<b>Conocimientos</b>	Técnicas y dinámicas grupales
	E2 “Creatividad, innovación, improvisación, profesionalismo, compañerismo, eficacia, eficiencia”	<b>Habilidades</b>	
	E3 “Responsabilidad, puntualidad, respeto, disposición, trabajo en equipo”	<b>Valores</b>	
	E4 “Organización, disciplina, compromiso, capacidad cognitiva”	<b>Actitudes</b>	
	E5 “Responsabilidad y respeto”	<b>Valores</b>	
	E6 “Organización, capacidad de negociación, tolerancia”	<b>Actitudes</b>	
	E7 “Soy Responsable, honesta y si me asignan alguna tarea me gusta hacerla lo mejor posible, aprendo con relativa facilidad”	<b>Valores</b>	
	E8 “El seguir las cartas descriptivas de los cursos en lo referente a temarios, horarios, puntualidad para iniciar sesiones, empeño”	<b>Actitudes</b>	
	E9 “Extrovertida, sociable, puntual, responsable”	<b>Actitudes</b>	
	E10 “Dedicación, perseverancia, motivación y el sentido de desarrollo y mejoramiento”	<b>Actitudes</b>	
	E11 “Me gusta mucho mi trabajo;	<b>Actitudes</b>	

	<p>soy trabajadora, y me interesa la gente. Me gusta estudiar”.</p> <p>E12 “Estructura, organización del tema; lectura de temas varios e investigación documental”.</p> <p>E13 “Compromiso con mi institución y usuarios, puntual, sistemática, gusto por retos”.</p> <p>E14 “Responsable, ordenada”</p>	<p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Identidad institucional</b></p> <p><b>Actitudes</b></p>	
<p>F2.- Describe ¿qué competencias o talentos destacan en ti al impartir cursos o talleres?</p>	<p>E1 “Transmitir confianza (empatía) a los participantes, calidez, sencillez”</p> <p>E2 “Planeación, adaptación, inteligencia emocional, compromiso”</p> <p>E3 “Claridad para explicar, amabilidad, organización, planeación de la sesión, exposición focalizada”</p> <p>E4 “Empatía con el grupo, tolerancia, iniciativa, creatividad”</p> <p>E5 “Brindar información correcta al grupo”</p> <p>E6 “Clara con el lenguaje, precisión de ideas, capacidad de síntesis, enfoque al objetivo”</p> <p>E7 “Me gusta mucho la instrucción, me gusta aprender. Considero que tengo buen manejo de grupo, he aprendido a desarrollar mis temas a través de ‘intentos’ de mapas mentales y me funciona”</p> <p>E8 “Soy paciente al explicar la temática, procuro que sea muy entendible, utilizo un lenguaje que</p>	<p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p>	

	<p>sea fácil de entender, uso ejemplos...”</p> <p>E9 “Responsabilidad, seguridad, experiencia, simpleza, sencillez”</p> <p>E10 “Empatía, escucha activa, cordialidad y el sentido de responsabilidad”</p> <p>E11 “Escuchar, dejar que las personas mayores aporten sus conocimientos sobre el tema, tolerancia a las diferentes formas de ser y a las diferentes opiniones, respeto. Aprendo de las personas”</p> <p>E12 “Facilidad de palabra, capacidad de observación, conocimiento de temas, manejo del tiempo”</p> <p>E13 “Mi facilidad para abrir la comunicación con los usuarios, espontaneidad, buen sentido del humor, tolerancia, planeación de cada sesión y cumplimiento de tiempos”</p> <p>E14 “Empatía, amabilidad, tolerancia, orden a la hora de explicar”</p>	<p><b>Valores</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p>	
<p>F3.- ¿Cuáles son tus habilidades personales frente a los grupos?</p>	<p>E1 “Lenguaje sencillo, claro o adecuado a los diferentes grupos”</p> <p>E2 “Liderazgo, escucha, solidaridad, competencia”</p> <p>E3 “Amabilidad, respeto, confianza, trato personal”</p> <p>E4 “Capacidad, <i>tolerancia a la frustración</i>, propositiva,</p>	<p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Habilidades</b></p>	

	<p>comprometida”</p> <p>E5 “Ser empática con el grupo”</p> <p>E6 “Empática, asertiva, escucha activa, facilidad de palabra”</p> <p>E7 “Sé escuchar, soy tolerante, suelo ser honesta ya que si no conozco la respuesta a lo que me preguntan les respondo ´no sé, pero podemos investigar y después le doy la respuesta´ y estoy cómoda con eso, también me han preguntado: ¿Bueno maestra, y usted ´qué´ con respecto a ´x´ tema? Y respondo francamente y aprendo y reflexiono. Cuando doy cursos me gusta hacer lo mejor que puedo y afortunadamente, lo notan”</p> <p>E8 “Soy tolerante, respetuosa, cordial, me gusta bromear, que el grupo se sienta a gusto en la actividad”</p> <p>E9 “Sociable, romper hielo rápidamente, humor, paciencia, saber enseñar, transmitir”</p> <p>E10 “Carisma, sentido del humor, empatía”</p> <p>E11 “Escuchar, tolerancia, respeto. Me han comentado que les genera empatía, tranquila. Explico los temas despacio y doy espacio a la retroalimentación”.</p> <p>E12 “Gusto por la capacitación y el manejo de grupos, experiencia y creatividad para aplicar dinámicas”</p> <p>E13 “Empatía, tolerancia, asertiva”</p> <p>E14 “Empatía”</p>	<p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Actitudes</b></p>	
--	--	---	--

F4.- ¿Otros estudios que hayas realizado?	<p>E1 “Diplomado de Tanatología, Diplomado en Gerontología, taller de Logoterapia”</p> <p>E2 “Actualización constante en estrategias educativas orientadas a adultos mayores. Rubros: psicoterapéuticos, intervención genérica, tanatología, dinámica familiar y síndromes geriátricos”</p> <p>E3 “Diplomado de tanatología, Diplomado en diseño de programas para adultos mayores, actualmente: Diplomado en Gerontología Social”</p> <p>E4 “Licenciatura. Maestría. Diversos diplomados relacionados con Psicología”</p> <p>E5 “Especialidad en Modelos de Instrucción con Adultos Mayores. Varios cursos y estudios y un Diplomado en Gerontología Social”</p> <p>E6 “Maestría en Trabajo Social, curso de Formación de Profesores, Idiomas (inglés y francés)”</p> <p>E7 “Diplomado en Gerontología Social y Diplomado en Tanatología y en el 2011 realice el examen de certificación como Gerontología, resultando aprobada”</p> <p>E8 “Diplomado en gerontología y Geriatria; Diplomado en Tanatología; Diversos Cursos: Autoestima, Rel. Humanas ...”</p>	<p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p>	

	<p>E9 “Diplomados (4) relacionados con Gerontología”</p> <p>E10 “Además de la especialización, un diplomado en medicina alternativa y diferentes conferencias y congresos relacionados al envejecimiento”</p> <p>E11 “Tanatología, Gerontología”</p> <p>E12 “Diplomado en Psico-diagnóstico”</p> <p>E13 “Diplomado en Tanatología”</p> <p>E14 “Diplomado en Tanatología”</p>	<p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p>	
<p>F5.- Menciona tres actividades en que has tenido mayor experiencia</p>	<p>E1 “Desarrollo de creatividad e improvisación ante las peticiones de los participantes, cuando solicitan información, atención, o soluciones a aspectos personales o grupales”</p> <p>E2 “Administración de recursos humanos, gerontológicos; docencia; psicoterapia”</p> <p>E3 “Impartir cursos, manejo de grupos, diseño de material didáctico”</p> <p>E4 “Impartir clases; trabajando con grupos; creando material didáctico”</p> <p>E5 “Redes sociales; Autoestima; Cambios”</p> <p>E6 “Impartición de actividades académicas (cursos, pláticas, talleres, conferencias) ; gestión de apoyos para actividades de</p>	<p><b>Experiencia laboral</b></p> <p><b>(todas)</b></p>	

	<p>capacitación”</p> <p>E7 “Impartiendo pláticas y cursos; preparando temas”</p> <p>E8 “Impartición de cursos; conferencias; impartición de pláticas”</p> <p>E9 “Participar en foros, ferias, cursos, diplomados, etc., que me han dado conocimiento. El trabajo diario y estar al frente a grupo. Mi relación con abuela y padres”</p> <p>E10 “Actividades de instrucción y elaboración de material educativo; actividades de asistencia a la salud y actividades de esparcimiento”</p> <p>E11 “En el ámbito laboral siempre ha sido en Instrucción”</p> <p>E12 “Impartir pláticas; diseño de actividades, y dinámicas de grupos; preparar temas para profesionistas”</p> <p>E13 “Instructora; docente a nivel bachillerato; orientación psicológica a A.M.”</p> <p>E14 “Dando pláticas a Adultos Mayores”</p>		
<p>F6.- Menciona cinco valores con los que te identifiques</p>	<p>E1 “Respeto, confianza, paciencia, tolerancia, justicia”</p> <p>E2 “Honestidad, responsabilidad, respeto, cooperación/solidaridad, empatía”</p> <p>E3 “Honestidad, responsabilidad, respeto, compromiso, solidaridad, empatía”</p> <p>E4 “Honestidad, compromiso, lealtad, amor, amistad”</p>	<p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p>	



	<p>E5 “Respeto, confianza, solidaridad, escucha, amor”</p> <p>E6 “Justicia, respeto, tolerancia, honestidad, responsabilidad”</p> <p>E7 “Responsabilidad, honestidad, tolerancia, puntualidad...”</p> <p>E8 “Respeto, honestidad, ayuda, cooperación, tranquilidad”</p> <p>E9 “Honestidad, responsabilidad, integridad, libertad, tolerancia”</p> <p>E10 “Valentía, respeto, compromiso, honestidad, dedicación”</p> <p>E11 “Honestidad, respeto, gratitud, amor, responsabilidad”</p> <p>E12 “Honestidad, respeto, compromiso, solidaridad, lealtad”</p> <p>E13 “Honestidad, respeto, tolerancia, ética profesional y personal, justicia”</p> <p>E14 “Ética, respeto, honradez, responsabilidad, amabilidad”</p>	<p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Valores</b></p>	
<p><b>Oportunidades (6 pr.)</b></p> <p>O1.- ¿Qué opciones existen en tu vida laboral que puedas aprovechar para crecer profesionalmente?</p>	<p>E1 “El trabajo con una población a veces con muchas carencias pero también con mucha información, conocimiento o experiencias. Aprendizaje constante”</p> <p>E2 “Crear personal profesional, con competencia emocional. Participar en la mejora de procesos y enlaces institucionales”</p> <p>E3 “Libertad para hacer propuestas; la capacitación; compartir experiencias, el trabajo directo con</p>	<p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p>	

	<p>los grupos”</p> <p>E4 “Mi interés por seguir aprendiendo, que me ha llevado a seguir buscando capacitación constante sobre Gerontología, pero también en otras áreas de la psicología”</p> <p>E5 “Tomar los cursos que da el Instituto; buscar la mayor información posible para complementar las pláticas”.</p> <p>E6 “Cursos, diplomados y talleres promovidos por instituciones externas a los que se nos comisiona, ocasionalmente”</p> <p>E7 “La opción de capacitación, la de diseñar cursos o talleres que se pueden impartir, el trabajo con gente nueva siempre, ya que enriquecen personalmente y profesionalmente”</p> <p>E8 “La impartición de cursos, diplomados”</p> <p>E9 “Capacitación para obtener mayor conocimiento”</p> <p>E10 “Las opciones son varias, tanto por la actividad de instrucción que permite una actualización permanente, como por la de tiempo que permite la oportunidad de una preparación formal en una institución educativa”</p> <p>E11 “Me gustaría trabajar terapia individual con la gente, pienso que muchos de ellos han tenido una vida muy difícil y requieren apoyo para trabajar algunos aspectos. También me interesa el ámbito de</p>	<p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p>	
--	--	--	--

	<p>la tanatología, pienso que la gente mayor requiere trabajar el miedo a la muerte y el sentido de su vida”</p> <p>E12 “Capacitación de cursos y diplomados”</p> <p>E13 “Mi horario me permite seguir capacitándome, compartir material y experiencias con mis compañeras”</p> <p>E14 “Definitivamente, el sólo hecho de estar aquí me ha ayudado mucho. Las pláticas; el tener que estudiar”</p>	<p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p> <p><b>Funciones del puesto</b></p>	
<p>O2.- Describe algunas <u>dificultades</u> que hayas experimentado en tu trabajo y se hayan <u>convertido en oportunidades</u> para conocer tus fortalezas y capacidades</p>	<p>E1 “La falta de recursos materiales (pizarrón, video, cañón, etc.) te obliga a ser más expresivo corporal y emocionalmente, más cuidadoso con la información que requieren”</p> <p>E2 “Ausencia de medios tecnológicos (computadora e implementos) y/o de su disponibilidad permanente, actualizada y oportuna”</p> <p>E3 “El trabajo con un grupo con características distintas a la de los adultos mayores (niño, reclusos, albergues)”</p> <p>E4 “Dificultades: resistencia al cambio; Oportunidades: Creatividad; Dificultades: estructuras muy lineales; Oportunidades: tolerancia a la frustración”</p> <p>E5 (sin responder)</p> <p>E6 “Falta de materiales y equipo; falta de información; información</p>	<p><b>Destrezas</b></p> <p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p>	

	<p>errónea (¿por qué?) sobre la actividad a impartir”</p> <p>E7 “Cuando alguien sabe más sobre el tema que estás dando y entonces, mi opción ha sido en consultar y permitirle al experto hablar” (ante esta situación, cómo lograr que el instructor no pierda la conducción y el respeto del grupo)</p> <p>E8 “El desconocer a qué población (características, conocimientos, estudios) a veces, me voy a enfrentar. Abordar ciertas temáticas” (qué tipo de dificultades, con qué temáticas específicas)</p> <p>E9 “Cambio físico de lugar de trabajo. Implementación de nuevos recursos (virtuales)”</p> <p>E10 “La dificultad inicial fue la temática de las pláticas; en los cuales los principales puntos son de desarrollo psicológico o social (materias no muy desarrolladas en mi formación básica) sin embargo, a base de la revisión bibliográfica las he podido desarrollar”</p> <p>E11 “Pienso que ser instructora requiere de un gran compromiso con la gente en todos los aspectos, por eso quiero prepararme más para manejar mejor los temas y poderles brindar más herramientas”</p> <p>E12 “Llegar al grupo sin saber qué población es la que se va a atender y en ocasiones, no saben leer o escribir, son comunidades o pueblos donde no hay actividad académica o cultural, y aun así lograr que las personas se interesen en el curso, aún sin contar con equipo o material</p>	<p><b>Habilidades</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Habilidades (adaptación) y Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p>	
--	--	--	--

	<p>permite la creatividad, la empatía y acrecentar la R. H.”</p> <p>E13 “La prontitud para preparar algunos temas para platicar y/o conferencias”</p> <p>E14 “Enfrentarme al manejo del grupo”</p>	<p><b>Habilidades o destrezas</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p>	
<p>O3.- Menciona algunas <b>condiciones laborales</b> (humanas, materiales, económicas, etc.) que serían “<b>idóneas</b>” para avanzar en tu desarrollo profesional</p>	<p>E1 “Condiciones humanas idóneas es mayor precisión en la información para desarrollar las actividades, mayor respecto a la actividad que desempeño; contar con el equipo indispensable de capacitación. El desgaste de traslados de oficina al lugar de impartición y regreso a la oficina, representa gasto físico y económico que podría optimizarse; como el tener mayor seguridad en reclusorios”</p> <p>E2 “Humanas: comunicación; materiales: prestancia y disponibilidad en cada actuación de instrucción que se ve condicionada por acuerdos interinstitucionales de mínimo esfuerzo (‘No cuentan con...’; ‘No exigimos más...’)”</p> <p>E3 “Equipo de trabajo actualizado (computadora, películas, libros, mayor capacitación de temas específicos) mejor salario, y apoyo económico para pasajes”</p> <p>E4 “Acceso y apoyo para capacitación de calidad. Acceso y apoyo para conocer, tener material (bibliográfico, didáctico, electrónico) que mejore a la hora de crear las sesiones y al momento de</p>	<p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p> <p><b>Desarrollo profesional- actividad laboral</b></p> <p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p> <p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p> <p><b>Desarrollo profesional- actividad laboral</b></p> <p><b>Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo y Capacitación a los trabajadores-</b></p>	

	<p>impartirlas”</p> <p>E5 “Lo que me permitiría tener condiciones idóneas sería tener un lugar definido para trabajar”</p> <p>E6 “Mejor sueldo, más actividades de capacitación que implica apoyo administrativo para asistir a las sesiones. Nuevas actividades (temario/cursos) que impliquen un reto para prepararlos”</p> <p>E7 “Contar con equipo de cómputo personalizado”</p> <p>E8 “Las distancias o los horarios de transportación para impartir las actividades”</p> <p>E9 “Traslados a corta distancia; capacitación; buena comunicación”</p> <p>E10 “Materiales: tanto en la creación de material didáctico como en los grupos; el apoyo de tecnología para ofrecer mayor dinamismo a las sesiones; un acervo bibliográfico mayor y actualizado, principalmente”</p> <p>E11 “Tener un espacio adecuado para trabajar, con privacidad, y recursos materiales de cómputo, así como capacitación”</p> <p>E12 “Equipo de cómputo, contar con una videoteca (películas o documentos)”</p> <p>E13 “Un espacio adecuado para trabajar y equipo de cómputo, mejor mobiliario”</p> <p>E14 “Tener un espacio propio, así como contar con el material</p>	<p><b>ingreso y</b></p> <p><b>Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p> <p><b>Material de apoyo</b></p> <p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo</b></p> <p><b>Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo</b></p> <p><b>Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo</b></p>	<p>E8 Eficiencia y eficacia laboral e institucional</p> <p>E9 Eficiencia y eficacia laboral e institucional</p>
--	--	---	---

	necesario en biblioteca”	<b>Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo</b>	
<p>O4.- ¿Cuáles serían las <b>áreas</b> de trabajo (universidades, reclusorios, empresas, instituciones públicas, instituciones privadas) donde <b>tu desempeño se optimiza</b>? Explica la razón.</p>	<p>E1 “Cada grupo demanda diversas áreas que debes desarrollar. Mayor conocimiento, precisión en universidades, más formalidad y exigencia en instituciones privadas o empresas; y más calidez en grupos vulnerables, etc. Todas son importantes para todos los grupos”</p> <p>E2 “Cada una para mi, se convierte en una oportunidad de mejora y crecimiento profesional”</p> <p>E3 “En donde existan las condiciones adecuadas y el grupo tenga disposición”</p> <p>E4 “Universidades, en específico con estudiantes, se optimiza porque demandan un nivel mayor de información y utilidad y creatividad a la hora de impartir”</p> <p>E5 “En general, me siento muy bien en todos los lugares en los que trabajo”</p> <p>E6 “Todas. Hay instituciones en las que el trato es ya de varios años y es cordial; y en las que se incorporan personas nuevas hay que establecer contacto y dar una nueva explicación, pero me parece que eso no me genera problemas”</p> <p>E7 “En las instituciones (SHyCP), Secretaría de Economía, ISSSTE) porque le gente te exige más y debes reforzar y ampliar conocimientos”</p>	<p><b>Experiencia laboral</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Necesidades laborales: Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Experiencia laboral</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e</b></p>	

	<p>E8 “Procuro que independientemente de las áreas de trabajo, mi desempeño sea óptimo”</p> <p>E9 “Donde cuentas con el equipo y material, así como recurso humano que te apoye. Espacios accesibles”</p> <p>E10 “En empresas, instituciones públicas y privadas porque hay un apoyo tecnológico mayor (computadora, cañón, bocinas, etc.)</p> <p>E11 “Para mí, lo importante es que haya la necesidad de mi trabajo; las personas tengan el interés en el área de Gerontología”</p> <p>E12 “En instituciones públicas, porque simplemente, es a donde asistimos mayormente, y es la población que se atiende. Comentan haber aprendido, a veces más, que en un curso del mismo tema pero por el cual han pagado”</p> <p>E13 “Las universidades y empresas e instituciones privadas porque son las que cuentan con equipo y espacios adecuados, la mayoría de las veces”</p> <p>E14 “Sólo he dado en grupos, y en algunas clínicas, porque considero que tienen más actividades. Me gusta más en grupos del Instituto”</p>	<p><b>información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actitudes</b></p> <p><b>Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo</b></p> <p><b>Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo</b></p> <p><b>Conocimientos</b></p> <p><b>ámbitos de trabajo</b></p> <p><b>Infraestructura y equipo de apoyo</b></p> <p><b>ámbitos de trabajo</b></p>	
<p>O5.- ¿Qué temas aún no has abordado en tus cursos y te gustaría abordar en un futuro? Explica tus motivos.</p>	<p>E1 “Me gustaría abordar más talleres de emociones, perdón o tanatología; que si bien es cierto he abordado, es necesario y siempre es más enriquecedor, después de ser capacitado”</p>	<p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p>	



	<p>E2 “Innovación psicopedagógica: Mejorar actuaciones”</p> <p>E3 “La codependencia emocional, estilos de afrontamiento, administración de recursos financieros. Temas prácticos para las personas”</p> <p>E4 “Psicopatologías, creo que es importante conocer y entender la parte enferma para potenciar la sana”</p> <p>E5 “El duelo, no lo he trabajado mucho y es un tema que los viejos exigen con mucha frecuencia”</p> <p>E6 “Los temas que se han incluido más recientemente al catálogo de actividades (Prevención del maltrato, tanatología, prevención de riesgos) porque dejé de impartir actividades de capacitación y desarrollé otras actividades (agenda)”</p> <p>E7 “Hay metodologías sobre el desarrollo de un proyecto de vida”; esa metodología del proyecto de vida, adaptarla para A.M.”</p> <p>E8 “Quizás he abordado poco la temática ‘tanatología’ y es un tema muy recurrente entre los adultos mayores”</p> <p>E9 “Curso de planeación, por las metodología que no me gusta, y Tanatología, porque me siento insegura en el tema”</p> <p>E10 “Sexualidad y Tanatología son</p>	<p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p>	
--	---	--	--

	<p>temas en los cuales necesito preparación”</p> <p>E11 “Logoterapia, porque ayudaría a la gente a darle un sentido al sufrimiento”</p> <p>E12 “terapia ocupacional, porque es un tema no sólo interesante sino que puede mejorar la calidad de vida de las personas”</p> <p>E13 “Creo que ahora existen muchos temas útiles para AM: algo sobre Psicología Positiva, Apegos, Programación Neurolingüística. Necesitamos actualizar a los A.M.”</p> <p>E14 “Me gustaría el tema de ansiedad, como plática, porque creo va muy de la mano con la depresión y también es importante reconocerla”</p>	<p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p>	
<p>O6.- ¿En qué instituciones, que aún no hayas trabajado, te gustaría impartir cursos, talleres o pláticas? Explica por qué.</p>	<p>E1 “Retomar más grupos de empresas o instituciones privadas por el nivel que demandan, porque explotas los recursos con que cuentas (cañón, espacio, recursos materiales, etc.)</p> <p>E2 “En aquellas en que se pueda favorecer una cultura de envejecimiento”</p> <p>E3 “En lugares donde atiendan a adultos mayores, como residencias, con el personal que los atiende. En provincia”.</p> <p>E4 “Con <i>estudiantes</i> de la Lic. en gerontología, me parece una población en la que mutuamente</p>	<p><b>Necesidades laborales-Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales-Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales-Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales-Señalamientos</b></p>	

	<p>podemos aprender”.</p> <p>E5 “En el CAI, sería un reto para mí porque asisten, en su mayoría, personas profesionistas”.</p> <p>E6 “Me parece que he trabajado en todas las instituciones que atendemos”.</p> <p>E7 “Yo creo que en empresas privadas porque tienen otras perspectivas del envejecimiento y de la vida en general, y creo que ahí tendría mucho que aportar y que aprender también”</p> <p>E8 “Me gustaría con <i>jóvenes que inician la universidad</i>, porque los considero ávidos de conocer nuevas disciplinas</p> <p>E9 “Me gustaría participar en Programas de Radio y TV, pero me siento insegura”.</p> <p>E10 “Me gustaría más aumentar el número de instituciones, sería cubrir en su totalidad el número de lugares que significan la Institución como: todas las Clínicas, Centros de Salud, diferentes Escuelas y Facultades”.</p> <p>E11 “Me gustaría en hospitales, en área geriátrica, ya que el trato que reciben los Adultos Mayores es muy distante y poco cálido. Se requiere capacitación para el personal”.</p>	<p><b>Necesidades laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades laborales- Señalamientos</b></p>	
--	---	---	--

	<p>E12 “En empresas privadas, desconozco el trabajo porque no hay solicitud de éstas al INAPAM, pero me parece que resultaría interesante y enriquecedor llevar estos temas o cursos porque todos están relacionados a cuestiones cotidianas o ineludibles, que afectan para bien o para mal, el desarrollo del ser humano, su calidad de vida, y por lo tanto, su productividad”.</p> <p>E13 “Tengo 19 años trabajando en esto, y afortunadamente, creo que ya cubrí todos los lugares: públicos y privados”.</p> <p>E14 “Definitivamente en escuelas, porque significaría un reto ya que es otro tipo de población”</p>	<p><b>Necesidades laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p>	<p>E13 “Un Diplomado en Gerontología, algún curso sobre Terapia breve o de emergencia; evaluación psicológica en A.M.”</p>
<p><b>Deficiencias o “puntos de mejora”</b></p> <p><b>(5 pr.)</b></p> <p>DPM</p> <p>1.- ¿Qué capacidades y conocimientos incorporarías a tu experiencia laboral con base en las actividades desarrolladas dentro del Programa de Educación para la Salud y el Programa de Enseñanza?</p>	<p>E1 “Actualización de conocimientos”</p> <p>E2 “Duelo, en cada oportunidad incluirlos, sobre la marcha al adecuar la instrucción día a día”.</p> <p>E3 “Actualizar los conocimientos de los temas que se imparten. Manejo e tecnología (cañón, computadora) Certificación de Instrucción”</p> <p>E4 “Biología del anciano, Procesos</p>	<p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p>	

	<p>demenciales, Técnicas de Instrucción, Actualización de cómo crear material didáctico integrando la tecnología”.</p> <p>E5 (sin responder)</p> <p>E6 “Conocimientos sobre aspectos de Maltrato, mayor conocimiento de los Servicios que presta la Institución en sus demás áreas porque suelen ser temas de interés que en ocasiones (muchas) desconozco”.</p> <p>E7 “Un mejor conocimiento de las Actividades y Programas que se realizan en el Instituto”</p> <p>E8 “Mayor manejo de técnicas de grupo (Dinámicas Grupales)”</p> <p>E9 “Tener oportunidad de ser oyente de otros instructores para evaluarles”</p> <p>E10 “Psicología, Psicología en el Adulto Mayor, Sexualidad, Modelos para Motivación y Desarrollo de Capacidades Personales”</p> <p>E11 “Manejo de Emociones”</p> <p>E12 “El manejo adecuado del estrés, el Manejo de las Emociones, la Nutrición adecuada, las Familias y el Adulto Mayor, Asertividad”</p> <p>E13 “Creo que necesito más conocimientos de Dinámica de Grupos”</p>	<p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b><u>Necesidad personal</u></b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales-Señalamientos</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Actualización,</b></p>	<p>E9 Formar Instructores (Interés en)</p>
--	--	--	--

	E14 “Me gusta mucho todo lo que tiene que ver con la psicología. Me gusta mucho el Diplomado, porque vimos mucho sobre las emociones y he podido trasladarlo al campo”	<b>evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b>	
DPM2.- ¿Cuáles de tus habilidades o destrezas te gustaría potenciar dentro de los cursos, talleres y pláticas que imparte el Instituto?	<p>E1 “Me gustaría actualizar conocimientos, conocer y desarrollar nuevas temáticas; técnicas y dinámicas grupales”</p> <p>E2 “Trabajar y dominio con grupos profesionales de áreas asistenciales-médicas”</p> <p>E3 “Diseño de cursos o pláticas. Manejo de grupos. Diseño de material didáctico”</p> <p>E4 “Creatividad”</p> <p>E5 “Una forma lúdica de trabajo con el viejo”</p> <p>E6 “Ampliar mi conocimiento sobre técnicas y dinámicas grupales para poderlas aplicar”</p> <p>E7 “Aprender a usar mejor el programa power-point”</p> <p>E8 “El uso de equipo de cómputo”</p> <p>E9 “Saber transmitir y ser empático y asertivo con los demás”</p>	<p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p>	

	<p>E10 “Uso de voz y lenguaje. Manejo del tiempo”</p> <p>E11 “Me gustaría aprender más sobre oratoria”</p> <p>E12 “El manejo de grupos, en particular, cuando hay roles de ‘saboteador’, ‘conflictivo’, ‘sabelotodo’ o ‘líder negativo’”</p> <p>E13 “Mejor manejo de la tecnología”</p> <p>E14 “A mí me gusta mucho dar información, y con ejemplos. Como que soy algo histriónica, porque se los actúo y les gusta”</p>	<p><b>trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p>	
<p>DPM3.- Actualmente, ¿qué factores internos y externos <b>mejorarías</b> para que no sean un obstáculo al momento de actuar?</p>	<p>E1 “Mejor comunicación entre INPAM o (mi oficina) y las instituciones o grupos para no triangular información; mayor apoyo, respaldo, como instructora dentro y fuera”</p> <p>E2 “Internos: disponibilidad de horarios; externos: eficientar recursos”</p> <p>E3 “Capacitación, recursos materiales, la comunicación y organización interinstitucional”</p>	<p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p>	

	<p>E4 “Internos: actualizar los temas; Externos: mayor apoyo (en condiciones de espacio y material) en las instituciones a las que vamos”</p> <p>E5 “No preocuparme tanto por la hora”</p> <p>E6 “Manejo del estrés, mejora en la atención, estimulación de la memoria”</p> <p>E7 “Las instalaciones de algunos de los lugares a los que vamos”</p> <p>E8 “Fundamentar más la importancia de la temática específica que se va a abordar” (en cada curso)</p> <p>E9 “Equipo y material; Cursos de Capacitación”</p> <p>E10 “En la instrucción: condiciones de las aulas y mobiliario, además del apoyo tecnológico. En la oficina: bibliografía con mayor diversidad y actualización”</p> <p>E11 “Factores internos: manejo del estrés, organización; factores externos: espacios adecuados, apoyos didácticos, cañón y computadora”</p> <p>E12 “El descanso y la alimentación. Externamente, procurar que las actividades correspondan a la</p>	<p><b>Necesidades personales y laborales</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p>	
--	---	--	--



	<p>cercanía del domicilio de la instructora o apoyar con justificar entrada o salida, cuando para el traslado, se emplea más de un ahora de camino”</p> <p>E13 “Básicamente, que las instituciones que soliciten el servicio tengan un espacio digno y adecuado para llevar a cabo el trabajo”</p> <p>E14 “Las dinámicas. Creo que me falta un poco de experiencia en éstas”</p>	<p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p>	
<p>DPM4.- Menciona, ¿qué otros estudios te gustaría tener o realizar, ya sea que la Institución te los pudiera proporcionar, o que tú lo tomaras por tu cuenta?</p>	<p>E1 “Capacitación sobre Logoterapia, Constelaciones familiares, desarrollo personal, Evaluación Psico-geriátrica; Pedagogía o Geragogía; Computación”</p> <p>E2 “Estudios que tomé por mi cuenta: Diplomado de Tanatología”</p> <p>E3 “Terapia Grupal; Logoterapia; Prevención para la Depresión, Expresión Corporal”</p> <p>E4 “Maestría en Gerontología; Técnicas didácticas en Adultos mayores; Especialidad en Psico-Gerontología”</p> <p>E5 “Estudiar Tanatología”</p> <p>E6 “Especialidad en Modelos de Intervención con Adultos Mayores;</p>	<p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p>	

	<p>Diplomado en Tanatología”</p> <p>E7 “Uso de paquetería; Elaboración de mapas mentales”</p> <p>E8 “Uso de la computadora; cursos relacionados con los temas que imparto”</p> <p>E9 “Formación de Instructores; Implementación de dinámicas y manejo de grupos; Tema de Tanatología”</p> <p>E10 “Psicología, Tanatología, Sexualidad, riso-terapia, empleo de dinámicas grupales”</p> <p>E11 “Maestría en psicoterapia enfocada a la familia; y algún Diplomado en Logoterapia”</p> <p>E12 “Un curso o especialización de Nutrición en el adulto Mayor y el diplomado de Tanatología”</p> <p>E13 “Un Diplomado en Gerontología, algún curso sobre Terapia breve o de emergencia; evaluación psicológica en A.M.”</p> <p>E14 “En Terapia Racional Emotiva, o Terapia Cognitivo –Conductual”</p>	<p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p>	
<p>DPM5.- Describe algunas características de tu carácter y temperamento que te gustaría superar para sentirte mejor</p>	<p>E1 “Me gustaría ser más asertiva. (Asertividad)”</p> <p>E2 “Tolerancia”</p>	<p><b>Auto-percepción y “puntos de mejora”</b></p> <p><b>Auto-percepción y</b></p>	



		“puntos de mejora”	
<p><b>Amenazas o circunstancias</b> que representarían un posible <b>desbalance</b> en tus actividades <b>(8 pr.)</b></p> <p>A1.- ¿Qué podría afectarme en mi futuro próximo en relación directa e indirecta, con mi trabajo?</p>	<p>E1 “El desgaste que implica traslados que podían ser reducidos y poder incorporar más técnicas o ejercicios que den más tiempo con el grupo y eviten sólo volver a checar salida”</p> <p><b>E2 “Cambiar de área donde no tenga ninguna competencia e interés”</b></p> <p>E3 “La cuestión económica; la falta de información actualizada; la falta de preparación especializada”</p> <p>E4 “Incertidumbre en cuanto al papel del instituto”</p> <p>E5 “Familia, ...”</p> <p>E6 “Cambio en las actividades que desempeño, cambio de domicilio laboral; cambio en los jefes inmediatos”</p> <p>E7 “Que cambien a la Jefa de mi Departamento; un accidente; o que me cambien de área de trabajo”</p> <p>E8 “Alguna situación de salud por parte de mi familia”</p> <p>E9 “Trayectos largos y distantes; falta de respeto a mi persona; mala</p>	<p><b>Organización, y administración del tiempo</b></p> <p><b>Perfil del instructor/a</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores-ingreso</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Desarrollo afectivo y social</b></p> <p><b>Desarrollo afectivo y social</b></p> <p><b>Organización. Administración del tiempo</b></p> <p><b>Desarrollo afectivo y social</b></p>	<p>Eficiencia y eficacia laboral e institucional</p> <p><b>Pertinencia: perfil-puesto</b></p>

	<p>relación con compañeras”</p> <p>E10 “Alguna situación de conflicto grave familiar”</p> <p>E11 “No lo sé. Quizá mis condiciones físicas al envejecer. Hasta el momento, soy muy activa y sana”</p> <p>E12 “Falta de capacidad para dirigir el instituto, administrar los recursos y el poco interés en los adultos mayores, por parte de los puestos directivos”</p> <p>E13 “Mi edad, mi estado de salud: Hace 19 años no me cansaba tanto como ahora. Las distancias y tiempos de recorrido”</p> <p>E14 “Tal vez podría ser el tomar la Maestría”</p>	<p><b>Perfil del instructor/a</b></p> <p><b>Desarrollo afectivo y social</b></p> <p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p> <p><b>Perfil del instructor/a</b></p> <p><b>Desarrollo afectivo y social</b></p>	<p>E11 Personas activas, dinámicas y con buena salud</p> <p>E13 Personas activas, dinámicas y con buena salud</p>
<p>A2.- En un caso hipotético, ¿qué decisiones tomadas por el Instituto, podrían implicar una <b>mayor preparación</b> profesional de tu parte? Menciona algunos ejemplos.</p>	<p>E1 “Favorecer más la capacitación en horarios laborales” (¿?)</p> <p>E2 “Contar con recursos tecnológicos; mejorar el clima laboral; optimizar los procesos administrativos”</p>	<p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p> <p><b>Operatividad institucional y del departamento</b></p>	

	<p>E3 “La investigación, dar Diplomados, Capacitar instituciones dedicadas a la atención de A. M.”</p> <p>E4 “Becas para especialización, maestrías o diplomados en universidades nacionales o en el extranjero”</p> <p>E5 “Subir el puesto, si hay mayor preparación, aplicar tiempo y esfuerzo en esto”</p> <p>E6 “Flexibilidad en el aspecto administrativo (asistencias, justificaciones de entradas o salidas, que a veces se autorizan desde recursos humanos o la comisión de capacitación: Incluir actividades (cursos/pláticas) nuevos que me motiven intelectualmente”</p> <p>E7 “En el caso de que se asuma realmente la rectoría en la atención al A.M. y nos convirtamos...no sé...en supervisores de otras instituciones que atiendan a A.M. ya que debiéramos ser los expertos”</p> <p>E8 “El uso de las Nuevas Tecnologías”</p> <p>E9 “Funcionamiento de un escalafón: Promoverme a un ascenso”</p> <p>E10 “Alguna reasignación de tareas”</p> <p>E11 “Algún cambio a un área que desconozca”</p> <p>E12 “Cambiar las funciones del</p>	<p><b>Identidad institucional- actividad laboral</b></p> <p><b>Motivación</b></p> <p><b>Motivación</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p>	
--	---	--	--

	<p>departamento, por ejemplo, en lugar de estar dirigidas a la Instrucción ser dirigidas a la supervisión”</p> <p>E13 “Un cambio de área; cambio de actividad (como órgano rector de políticas públicas) involucramiento como personal de salud (hacia lo médico)</p> <p>E14 “La impartición de cursos, talleres, diplomados, etc. enfocados específicamente hacia nosotras”</p>	<p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p>	
<p>A3.- ¿Estarías de acuerdo con la idea de implementar nuevos procedimientos entorno a la dinámica de los cursos, talleres y pláticas? Fundamenta tu respuesta.</p>	<p>E1 “Sí; la actualización y nuevas dinámicas siempre es necesaria, ‘la libertad de cátedra’ que tenemos actualmente es valiosa por el tipo de grupos, y la población como tal, eso me gustaría que continuara”</p> <p>E2 “Todo cambio siempre será para mejorar, sólo sugiero un rumbo común; claro; y que evalúe avances y retroalmente nuevas metas”</p> <p>E3 “Sí; porque la población nueva es más demandante y los que ya tienen años, ya necesitan ver cambios”</p>	<p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización,</b></p>	

	<p>E4 “Sí; y si éstos fueran consensados con el equipo de instrucción serían mejor”</p> <p>E5 “Sí; siempre y cuando se me dé una adecuada información, capacitación y que esto sea en beneficio de los viejos”</p> <p>E6 “Sí; siempre y cuando se coordine y programe de manera adecuada con la enseñanza-aprendizaje”</p> <p>E7 “Si son para mejorar sí, pero debe tomarse en cuenta lo heterogéneo de la población”</p> <p>E8 “Sí, a veces hace falta renovar la dinámica”</p> <p>E9 “Totalmente de acuerdo; si es para mejorar las condiciones del instructor que reporten beneficio a</p>	<p><b>evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p>	
--	---	--	--



	<p>participantes”</p> <p>E10 “Sí; siempre es necesaria la renovación de temas y el empleo de métodos didácticos”</p> <p>E11 “Sí; porque es importante conocer las necesidades de la población”</p> <p>E12 “La dinámica me parece buena, sólo agregaría tener sesión de retroalimentación para compartir experiencias e información (¿En el curso con los participantes o entre las instructoras y su vivencia?)</p> <p>E13 “Sí; porque los mismos A.M. ya lo piden, la vida cambia, y a veces los cursos no”</p> <p>E14 “Sí, para brindar un mejor servicio y para refrescarlos”</p>	<p><b>institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p>	
A4.- ¿Cómo definirías tu ambiente laboral	E1 “Cordial”	P	

<p>inmediato?</p>	<p>E2 "Rutinario, cordial"</p> <p>E3 "Tranquilo, cordial"</p> <p>E4 "Con una rutina funcional"</p> <p>E5 "Agradable y comprometido"</p> <p>E6 "Tenso, en cuanto a la impartición de algunos cursos en centros (como reclusorios) y ciertos horarios (actividades vespertinas) "</p> <p>E7 "Como cordial, respetuoso y de solidaridad entre todos"</p> <p>E8 "Tranquilo"</p> <p>E9 "Bueno, me siento muy a gusto"</p> <p>E10 "Competitivo y de Desarrollo"</p> <p>E11 "Tranquilo, agradable"</p> <p>E12 "Bueno, aunque podría mejorar el trabajo en equipo y la comunicación de qué metas tiene el Departamento"</p> <p>E13 "Agradable, cordial, flexible"</p> <p>E14 "Cordial y armonioso"</p>	<p>E</p> <p>R</p> <p>C</p> <p>E</p> <p>P</p> <p>C</p> <p>I</p> <p>Ó</p> <p>N</p> <p>de</p> <p>A</p> <p>M</p> <p>B</p> <p>I</p> <p>E</p> <p>N</p> <p>T</p> <p>E</p> <p><b>Laboral</b></p>	
<p>A5.- ¿En qué acciones reconoces se presenta la "competencia entre profesionales" en tu entorno laboral?</p>	<p>E1 "Si no es competencia, sí me gustaría una distribución más equitativa de las cargas de trabajo entre las instructoras"</p> <p>E2 "Cuando debo desarrollar un nuevo/nueva actividad para un grupo de personas profesionales, a ser capacitadas para atender a adultos mayores"</p>	<p>E</p> <p>Q</p> <p>U</p> <p>I</p> <p>P</p> <p>O</p>	

	<p>E3 “En la asignación de actividades y plazas”</p> <p>E4 “Creo que faltan espacios donde se dé una sana “competencia” y una retroalimentación orientada a objetivos”</p> <p>E5 “En la impartición de pláticas, talleres y cursos”</p> <p>E6 “Me parece que no hay”</p> <p>E7 “Cuando se presenta una nueva propuesta para curso o taller, o de manera más informal, cuando se platica entre instructoras de cómo impartimos “x” tema”</p> <p>E8 (sin responder)</p> <p>E9 “Al compartir algunas experiencias de compañeras se aprende y reconoces sus capacidades en un sentido positivo”</p> <p>E10 “En las diferentes estrategias empleadas para la instrucción”</p> <p>E11 (sin responder)</p> <p>E12 “Tal como competencia no lo visualizo, pero sí veo que hay actividades que se dan más a algunas instructoras que a otras; y cuando hay capacitación se envía más a unas que a otras”</p> <p>E13 “En ninguna”</p> <p>E14 “Cada una de nosotras trata de dar lo mejor se sí”</p>	<p><b>de</b></p> <p><b>T</b></p> <p><b>R</b></p> <p><b>A</b></p> <p><b>B</b></p> <p><b>A</b></p> <p><b>J</b></p> <p><b>O</b></p> <p><b>- Relaciones</b> <b>interpersonales</b></p>	
<p>A6.- Menciona lo que para ti sería un reto o desafío profesional en tu área de trabajo</p>	<p>E1 “Sistematizar la información, o el apoyo psicológico que brindamos a la población”</p>	<p><b>Desarrollo</b> <b>profesional-</b> <b>Actividad laboral</b></p>	

	<p>E2 “Formar recursos con personas de países extranjeros y en otros idiomas e idiosincrasias”</p> <p>E3 “Incluir la investigación en nuestras actividades o la atención terapéutica”</p> <p>E4 “Llevar a cabo un proyecto de investigación”</p> <p>E5 “Trabajar de forma completa los temas que el Instituto tiene”</p> <p>E6 “Participar en el área de investigación, cambiar los temarios de las actividades que se imparten”</p> <p>E7 “Desarrollar actividades administrativas. El cambio de área de trabajo”</p> <p>E8 “Redactar el o los contenidos de pláticas, cursos, temáticas ya desarrolladas”</p> <p>E9 “Tener mayor conocimiento en el área gerontológica. Convertirme en experto en algún tema”</p> <p>E10 “En general, la actividad de instrucción es un reto constante, tanto en la preparación, como en la impartición de los temas”</p> <p>E11 “Trabajar con los sectores más desprotegidos”</p> <p>E12 “Trabajar más con profesionistas o personal académico porque requieren de mayor capacitación académica y otro manejo de grupo, es decir, otras actividades más metódicas o precisas”</p> <p>E13 “Capacitar a mis propias</p>	<p style="text-align: center;">Y</p> <p style="text-align: center;"><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p style="text-align: center;">Y</p> <p style="text-align: center;"><b>Capacitación a los trabajadores- ingreso</b></p>	
--	--	---	--

	<p>compañeras o personal del Instituto”</p> <p>E14 “En este momento, los cursos o ir al Reclusorio”</p>		
<p>A7.- ¿Cómo te sientes ante los “cambios”?</p>	<p>E1 “Siempre genera inquietud, pero son valiosos ante las mejoras”</p> <p>E2 “En un momento decisivo: ¡Avanti!”</p> <p>E3 “Bien, con la expectativa de ver mejoras en el departamento”</p> <p>E4 “1) Desbalanceada; 2) ‘Activada’ para buscar adaptarme”</p> <p>E5 “En alerta, pero trato de adaptarme a ellos y utilizarlos”</p> <p>E6 “Con incertidumbre, pero trato de mantener la calma”</p> <p>E7 “Debo admitir que al principio no me gustan, pero sé que son necesario y creo ser una persona , en general, flexible a los mismos”</p> <p>E8 “Al principio con incertidumbre y después me adapto”</p> <p>E9 “Descontrolada, en principio, y adaptable, posteriormente”</p> <p>E10 “Capaz, y con grandes posibilidades de adecuado funcionamiento y adaptación”</p> <p>E11 “A veces, muy bien y otras ocasiones, un poco tensa al no contar con los recursos necesarios”</p> <p>E12 “Es relativo, a veces entusiasmada, pero como las cosas llegan a no tener seguimiento o compromiso, se ve ‘el cambio’ como ‘sólo darle vueltas al asunto’</p>	<p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p> <p><b>Desarrollo afectivo y social</b></p> <p><b>y</b></p> <p><b>Actualización, evaluación y seguimiento – conocimientos e información institucional y de la población AM</b></p>	

	” E13 “Bien, pues creo que los cambios son buenos. A veces la resistencia es por los ´vicios´ creados, pero los cambios son saludables” E14 “Son un reto, un desafío”		
A8.- Si tienes algunas sugerencias que desees compartir acerca de ingresar más preguntas, información complementaria al presente cuestionario o mencionar algo de otra índole, por favor escribe lo que desees dar a conocer en el siguiente espacio ...	E1 “Me hubiera parecido interesante abordar esta información de viva voz, escuchar las aportaciones y comentarios de todo el equipo” E2 “Marcela: Gracias, será interesante poderlo conversar disponiendo de más tiempo y un espacio, ¿estamos?” E3 (sin responder) E4 “Creo que una sesión con todo el equipo de instrucción, con preguntas dirigidas y escuchando las aportaciones directas de todas, sería muy enriquecedor” E5 “Me surgió la duda de cuál sería la finalidad de este instrumento” E6 (sin responder) E7 “Nada. ¡Gracias!” E8 “Sugiero que después nos compartan los resultados o avances obtenidos” E9 “Sólo me gustaría que al término de este proceso, nos compartas las conclusiones”	<b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b>  <b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b>  <b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b>  <b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b>  <b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b>  <b>Necesidades personales y laborales- Señalamientos</b>	

	<p>E10 "Tal vez sería de utilidad especificar los años de experiencia laboral y también indagar un poco en cuanto a planes y proyectos laborales futuros. Gracias".</p> <p>E11 (sin responder)</p> <p>E12 (sin responder)</p> <p>E13 (sin responder)</p> <p>E14 (sin responder)</p>		
--	---	--	--

**Fin**





## ANEXO 11

Elaboró: Marcela Casais Coelho  
Colegio de Pedagogía  
Julio, 2013.

### Cuadro II. CONCLUSIONES con base en el Cuestionario aplicado a Instructoras.

**NOTA: Las siguientes categorías de análisis se definen en el Anexo 12**

Se sugiere plasmar el concepto de Identidad con mayor eficacia en las Actividades Laborales y brindar mayor respaldo institucional a las instructoras para mejorar el desarrollo de sus actividades.

Identidad institucional-actividad laboral

Instituciones públicas, Universidades, empresas e instituciones privadas, Clínicas e Institutos, etc.

Ámbitos de trabajo

Adultos Mayores

Población

Cordial, agradable, rutinario funcional, tranquilo

Clima organizacional

Ser práctica y paciente, diplomática, asertiva  
tolerante, autocrítica, buen manejo de emociones, organizada, comunicativa  
Apertura y disponibilidad para trabajar ante la incertidumbre, segura de sí misma, decidida.

Auto-percepción y "puntos de mejora" de instructoras

PUESTO: INSTRUCTOR/A

GÉNERO: "Indistinto"

Puesto y Perfil Profesional

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS

(Asegurar pertinencia: perfil- puesto)

Planear, organizar, impartir y evaluar actividades generales de capacitación: cursos, pláticas y conferencias. Administración de recursos materiales y humanos.

Diseño de planes de sesiones y programas de capacitación y desarrollo de unidades de aprendizaje. Promover su formación permanente (Educación Continua)

Actividades de Educación Continua, Capacitación en Gerontología y Psicología Impartir cursos, diplomados, etc. Manejo de grupos, Inteligencia Emocional, Orientación psicológica: Tanatología y Sentido de Vida, Comunicación interinstitucional, Investigación, Actualización de conocimientos, Desarrollo profesional permanente.

Asegurar un excelente servicio de actividades de capacitación al usuario permaneciendo siempre accesible y cordial, responsable, capaz de responder a los cambios con creatividad y disposición para la innovación, en los sistemas y en los servicios.

Realización y entrega de informes al Departamento de Enseñanza, Investigación e Información.

## PERFIL PROFESIONAL

Lic. en: Psicología, T.S., Enfermería, Pedagogía (con especialidad en temas relacionados con Gerontología Social o equivalentes)

Persona activa, dinámica, con buen estado de salud, equilibrio y madurez psíquica, apertura, tolerancia y disponibilidad, vocación de servicio y habilidad para motivar con entusiasmo y optimismo. Observadora, empática, discreta, comprensiva, sin prejuicios, con facilidad de palabra, paciente, dinámica, con iniciativa.

Buen Manejo de Grupos y trabajo bajo presión. Que conozca y utilice bien las

herramientas de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) y emplee recursos didácticos efectivos para un aprendizaje significativo. Responsable, respetuosa, tolerante, paciente, flexible y comprometido con su labor. Honesta, asertiva en su trabajo, puntual y competente.

DEPARTAMENTO(S) DE CONTACTO:

Dpto. Enseñanza, investigación e Información

APROBADO POR:

Lic. Claudia V. Soto Morga

Instrucción, Administración de recursos, Actividades de capacitación (Salud), Manejo de grupos, Pláticas, cursos y conferencias, Planeación y Diseño de material didáctico, Creatividad e improvisación, Comunicación, Redes sociales, Orientación psicológica, que se desarrollo tanto en el ámbito de la gestión, formalidad y exigencia institucional como dentro de los ámbitos de los grupos vulnerables con calidez humana.

Su Experiencia Laboral

Técnicas y dinámicas grupales, Didáctica, Comunicación, Manejo de grupos, Gerontología (Social), Tanatología, Psicología, Trabajo Social, Geriatría, Relaciones Humanas, Psico-diagnóstico, Nuevas tecnologías

Sus Conocimientos

Relaciones Humanas, Manejo de grupos (y tiempos), Creativas, Comunicativas, Investigación, Innovación, Estrategias Didácticas, Capacidad de adaptación, Tolerancia a la frustración.

Sus Habilidades  
(técnicas, conceptuales y humanas)

Personas activas, dinámicas y con buen estado de salud, Liderazgo, Flexibles,

Sus Actitudes

adaptables, Abierta, Asertiva, Sociable, Responsable, Empática, Ética, Honesta, Buen sentido del humor, Compromiso que se adapte fácilmente a los cambios e incertidumbre laborales y los de su entorno familiar.

Honestidad, sencillez, responsabilidad, respeto, solidaridad, integridad, cooperación, justicia, compromiso, lealtad, ética profesional y personal, dedicación, trato amable y sincero

Sus Valores

Mayor Motivación, Posibilidad de recibir Becas y Ascensos (por ejemplo, con el aumento del nivel de dificultad en cursos, y de sueldo según méritos)

Sus Incentivos laborales

Mayor eficiencia y eficacia laboral e institucional

Operatividad institucional y del departamento

Mayor eficiencia y eficacia del personal

Organización y administración del tiempo

Capacitación en Didáctica, Información sistematizada, Innovación, Continuidad en las Actividades de Capacitación, Asertividad, Retroalimentación e intercambios culturales.

Desarrollo profesional-actividad laboral

Condiciones laborales (área individual y computadora personal), Apoyo tecnológico, didáctico y bibliográfico (actualizados y mejorados, completos), Mejor mobiliario, Videoteca (películas o documentos), Equipo, material, recurso humano y espacio accesible, Calidad, Mayores y renovadas actividades de capacitación

Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo

- Eficiencia y eficacia institucional y del departamento para favorecer la Cultura del Envejecimiento, una comunicación eficiente, optimización del tiempo...
- Mejoras en las condiciones de

Necesidades personales y laborales-Señalamientos

- trabajo
- Respaldo institucional (con la fundamentación de contenidos impartidos)
- Equipo y material; Cursos de Capacitación
- Atención y Capacitación en Residencias, en el DF y en provincia
- Trabajo colaborativo con estudiantes de Licenciatura en Gerontología
- Participación en Programas de Radio y TV
- Formar a más Instructores (hay interés en ello)
- Motivación y Educación Continua
- Ofrecer mayor Capacitación en: empresas privadas, hospitales, a jóvenes universitarios (primer semestre), en Clínicas, Centros de Salud, diferentes Escuelas y Facultades, Capacitación a profesionales del CAI
- Temas de capacitación requeridos por el personal:  
Adquirir mayores conocimientos sobre Dinámicas Grupales y preparación para capacitar en los centros e instituciones mencionados.
- Talleres de emociones, perdón o tanatología
- Certificación de Instructores
- Interacción con estudiantes
- Libertad de cátedra (para adaptar temas-circunstancias)
- Promover un objetivo claro y común, evaluación de avances, retroalimentación
- Mejora continua del personal y de los cursos
- Comunicación y consenso
- Congruencia

Actualización, evaluación y seguimiento –conocimientos e información institucional y de la población AM

- Población heterogénea
- Innovación didáctica
- Necesidades de la población
- Sesiones de retroalimentación entre instructoras
- Renovación de discursos y prácticas
- Frescura y novedad
- Incluir: Investigación y atención terapéutica
- Planeación y ejecución de la instrucción
- Cambios, seguimiento y compromiso
- Detección de vicios
- Retos y desafíos

- Capacitación de mayor Calidad, Secuencia y Seguimiento, con mejores sueldos
- Innovación psicopedagógica para mejorar actuaciones didácticas
- Seleccionar más temas prácticos para AM
- Psicopatologías
- Tanatología
- El duelo
- Prevención del maltrato
- Prevención de riesgos
- Metodologías sobre el desarrollo de un Proyecto de Vida Futura
- Planeación, metodología para impartir cursos
- Sexualidad
- Logoterapia
- Terapia ocupacional
- Psicología Positiva
- Apegos
- Programación Neurolingüística
- Temas de capacitación del personal (ansiedad, depresión)
- Diplomado en Gerontología
- Curso sobre Terapia breve o de emergencia
- Evaluación psicológica en A.M.

Temas específicos solicitados para la  
Capacitación a los Trabajadores-ingreso

- Educación Continua
- Identidad institucional
- Maltrato
- Estrategias didácticas
- Manejo de emociones
- Estrés
- Nutrición
- Familia y el AM
- Dinámica de grupos
- Innovación en la ejecución
- Áreas asistenciales- médicas
- Manejo de grupos
- Didáctica General. Diseño de material didáctico y estrategias didácticas
- Cómo potenciar mi creatividad
- El juego en la instrucción
- Técnicas y dinámicas grupales
- Herramientas tecnológicas
- Asertividad
- Empatía
- Oratoria
- Administración del tiempo
- Roles en el manejo de grupos
- Expresión oral y corporal
- Recursos materiales
- Comunicación y organización interinstitucional
- Logoterapia
- Constelaciones familiares
- Desarrollo personal
- Evaluación Psico-geriátrica
- Pedagogía o Gerontagogía
- Computación
- Terapia Grupal
- Prevención para la Depresión
- Expresión Corporal
- Psico-gerontología
- Modelos de Intervención con AM
- Nuevas Tecnologías
- Formación de Instructores
- La instrucción en reclusorios
- Riso-terapia
- Sexualidad
- Psicoterapia familiar
- Nutrición
- Terapia breve o de emergencia

- Evaluación psicológica en AM
- Terapia Racional Emotiva, o Terapia Cognitivo –Conductual
- Administración de recursos
- Cómo hacer proyectos de investigación
- Gerontología

- Fomentar mayor eficiencia y eficacia administrativa en apoyo al desarrollo de las Actividades de Capacitación
- Promover mayor actividades de Instrucción al sector Profesional
- División de tareas equitativa
- Mejorar criterios para la Asignación de actividades y plazas
- Dar seguimiento: competencias y resultados de las instructoras.

Equipo de trabajo-relaciones interpersonales



## Anexo 12. Definiciones de Categorías de Análisis. Complemento de anexo (11)

Adaptaciones realizadas desde las siguientes fuentes:

CHIAVENATO, Idalberto. (2004) *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill, México

MÜNCH Y GARCÍA. (2009) *Fundamentos de la administración*. Trillas, México

### **1. Perfil profesional del instructor/a**

Es la descripción objetiva de características, conocimientos, habilidades y actitudes que se espera desarrolle el profesionista para resolver problemas en su práctica profesional, con base en las necesidades sociales detectadas y de los contenidos desarrollados en la propia disciplina.

El perfil profesional estaría compuesto o vinculado, en términos globales, con los siguientes elementos: áreas de conocimientos generales y laborales, campo de acción, nivel de conciencia y sentido ético del candidato, tipos de actividades o tareas potenciales en su práctica social, comportamiento, necesidades sociales, mercado ocupacional, investigación y capacidades, habilidades y

conocimientos para resolver problemas. El código de ética de los servidores públicos del INAPAM destaca, entre otros aspectos, “contrataré para los cargos públicos del INAPAM, sólo a quienes reúnan el perfil para desempeñarlos con ética, con la aptitud y la actitud necesarias”.

### **2. Incentivos laborales**

Son estímulos motivacionales cuyo propósito primario es incrementar la producción y mejorar el rendimiento del trabajador, se evalúa el nivel de esfuerzo en el cumplimiento o no de lo acordado para establecer el tipo de retribución que fungirá como incentivo laboral. El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “promover y estimular al personal de acuerdo a sus

conocimientos y capacidades. Reconocer el trabajo, esfuerzo y méritos de los demás servidores públicos y promover la adopción de las mejores prácticas”.

### **3. Identidad institucional-actividad laboral**

La identidad de una institución está conformada por los valores personales de los trabajadores que se suman a los de la propia organización y al tipo de servicio o producto que ofrece; cuando ésta sostiene congruencia expresada en términos de su filosofía, experiencia, creencias, actividad e imagen con aquellas percibidas por los trabajadores en sus relaciones de intercambio laboral que irán creando una memoria colectiva con la imagen de sí misma que representará su fuerza y notoriedad.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “conocer y adoptar plenamente la misión, visión y los valores de la Institución. Contribuir en el desarrollo de las políticas públicas, programas y acciones dirigidas en beneficio de las personas de la tercera edad, evitando intereses particulares, de grupo o partidistas. Legitimar su función con su cabal desempeño y puntual atención a la ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, así como a los ordenamientos que rigen al Instituto en el ejercicio de sus atribuciones”.

### **4. Ámbitos de trabajo**

Es el lugar donde se expresan las relaciones e intercambios laborales, las actividades económicas con fines productivos que determinarán el perfil de la organización y de sus trabajadores.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “mostrar apertura y colaboración en el desarrollo de los proyectos que se realicen con instancias externas al INAPAM, respetando la competencia de cada una de ellas a fin de crear un solo equipo a favor de la población. Promover la coordinación de acciones y programas con

instituciones afines, nacionales e internacionales, para intercambiar experiencias que permitan orientar las acciones y programas en busca de nuevas alternativas de atención”.

## **5. Conocimientos**

El acervo de información, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el instructor tiene sobre su especialidad y los temas de los cursos, talleres y pláticas que impartirá. Incluye la capacidad de poner el conocimiento en acción (perspectiva) saber transformar la teoría en práctica, aplicar el conocimiento al análisis de situaciones y la solución de problemas en la dirección de las actividades de capacitación.

## **6. Habilidades**

Para ejecutar sus operaciones de manera óptima, el instructor deberá evidenciar tres tipos de habilidades: *técnicas* (se relacionan con el hacer, con el manejo de objetos físicos), *conceptuales* (capacidades cognitivas, ideas y conceptos, teorías y abstracciones, formulación de alternativas para la solución de problemas) y *humanas* (interacción personal, facilidad de relación interpersonal y grupal, cooperación en equipo, capacidad de comunicarse, de motivar, coordinar, dirigir y resolver conflictos personales y grupales)

## **7. Actitudes**

Significan el comportamiento personal del instructor frente a situaciones de trabajo; representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas. Incluye determinación para innovar, convicción de mejorar continuamente, espíritu emprendedor, capacidad de trabajo en equipo y confianza en sí mismo y en los demás. El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “tener una actitud de respeto,

eficiencia y calidad en el servicio a la población de la tercera edad, hacia quienes deben ser encaminados todos los esfuerzos de nuestra labor”.

## **8. Desarrollo Afectivo y social**

Desarrollar competencias emocionales personales y sociales significa: 1) establecer una relación positiva con uno mismo y entre los miembros del equipo de trabajo; 2) hacer frente a las dificultades de aprendizaje, a estímulos (internos y externos) a conflictos y cambios; 3) identificar las propias emociones, regularlas, asumir responsabilidad ante ellas de manera intra-personal e interpersonal; 4) adquirir conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones, puntos de vista propio y de los demás.

El código de ética de los servidores públicos del INAPAM destaca, entre otros aspectos, “Observaré pleno respeto de las voces de los adultos mayores, cuando acudan a mí, buscando una respuesta a sus múltiples necesidades y que requieran de apoyo parcial o total, temporal o permanente, evitando así su discriminación y exclusión social. Privilegiaré el diálogo y la concertación en la resolución de conflictos...respetaré en el debate y en la toma de decisiones, la dignidad de las personas, siendo justo, veraz y preciso en mis apreciaciones. Reconoceré la legítima diversidad de opiniones en beneficio del engrandecimiento del INAPAM”.

## **9. Valores**

Los valores personales e institucionales conjugados proporcionan, al individuo y a la organización, no sólo validez moral ante el mundo sino también una ética que orienta su conducta dentro y fuera de la misma. El código de ética de los servidores públicos del INAPAM destaca, entre otros aspectos, “un auténtico compromiso y honradez en el desempeño de su cargo y con sus deberes, acciones transparentes, humanismo, eficiencia y espíritu de servicio cordial y respeto de derechos, con imparcialidad, a favor de la atención a la población de

adultos mayores, con igualdad de oportunidades, sin discriminación y exclusión alguna, con voluntad y justicia social, procurando siempre el Bien Común. Aplicar en el desempeño de la función pública, criterios permanentes de rectitud, profesionalismo, honestidad e integridad”.

#### **10. Experiencia laboral**

Enseñanza que se adquiere con la práctica y que muestra la trayectoria laboral y relevancia de funciones, actividades, responsabilidades adquiridas por el instructor en un periodo de tiempo determinado, condiciones que permiten establecer la dimensión e importancia del puesto así como el papel específico que adquirirá en la institución.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “contar con experiencia o capacidad vinculada directamente a las funciones que se le tienen encomendadas”.

#### **11. Funciones del puesto**

Descripción de acciones o actividades generales a desarrollar, así como de los requisitos intelectuales, físicos, responsabilidades y requerimientos académicos, experiencia laboral, idiomas, para brindar al candidato una visión clara de lo que se requiere entorno al desempeño de sus tareas y la obtención de resultados.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “Conocer la normatividad y políticas vigentes en el desempeño de sus funciones, en materia de asignación y aplicación de recursos, así como rendición de cuentas. Desarrollar habilidades, aptitudes y destrezas que proyecten seguridad, confianza, respeto y conocimiento de su función; así como informar permanentemente a su superior o a quien éste designe del desarrollo de sus labores, de los logros alcanzados, de las carencias existentes; y de comentar con él y con sus compañeros,

sugerencias e ideas para hacer el trabajo de su área más productivo. Conocer las responsabilidades, obligaciones y derechos que como servidor público debe respetar y hacer respetar”.

## **12. Operatividad institucional y del Departamento**

Es la gestión con una organización, coordinación, lógica y coherencia colectiva, plazos determinados y actividades específicas que busca brindar productividad y competitividad a la Institución y al Departamento con el logro de resultados y prioridades previstos en su Plan Estratégico Institucional, en los Programas y en las Actividades de Capacitación a desarrollar.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “brindar las facilidades necesarias a sus colaboradores y personal a su cargo, para tomar cursos de capacitación que apoyen su desarrollo. Los recursos humanos, materiales, financieros e intelectuales de este organismo, deberán ser utilizados únicamente para el logro de los objetivos institucionales”.

Asimismo, el código de ética de los servidores públicos del INAPAM destaca, entre otros aspectos, “que se ejercerá la autoridad con responsabilidad y se aplicará en todo ello tiempo y esfuerzo, resguardando la dignidad, la honra y el nombre del servidor público y del Instituto. Se promoverá la transparencia en el ámbito de competencia del INAPAM”.

## **13. Organización y administración del tiempo**

Realizar acciones y planes con orden, eficacia (logro de metas) y eficiencia (con la menor cantidad de recursos y tiempo posible) en el logro de objetivos y resultados esperados.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “actuar con la firme vocación de llevar a cabo su gestión, enfocada a lograr los objetivos que enmarca la Ley de los

Derechos de las Personas Adultas Mayores, en forma ordenada y acorde con los procedimientos y directrices del propio INAPAM. Optimizar tiempos laborales, así como el uso y aplicación de los recursos para el logro eficiente de los objetivos fundamentales de la misión del INAPAM”.

#### **14. Desarrollo profesional-actividad laboral**

El desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “mantener permanentemente actualizados los conocimientos para desarrollar sus funciones y pugnar por sostener un óptimo desempeño profesional dentro de los estándares de su especialidad o nivel. Promover la igualdad de oportunidades laborales en cuanto a las capacidades y habilidades de los servidores públicos, evitando distinciones, discriminación o marginación laboral. Fomentar la dignificación de la función pública observando una conducta íntegra, así como procurar el desarrollo personal y profesional de manera permanente en beneficio de su desempeño institucional”.

#### **15. Espacio adecuado para trabajar y material de apoyo**

Disposición física de los puestos de trabajo, ubicación de sus componentes materiales y también, de las instalaciones para la atención y servicio tanto para el personal como para los usuarios. La superficie de trabajo está influenciada por muchos factores: la naturaleza del trabajo, la superficie total disponible, la extensión de las áreas de servicio, la necesidad de aislamiento, el número y tipo del

equipo y de las máquinas, exposición y obstrucciones dentro del mismo espacio total y las funciones del personal.

El espacio de trabajo personalizado o el arreglo de la oficina será o no importante, dependiendo de cómo los empleados lo utilicen y les agrade el ambiente espacial de trabajo que se les proporcione.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “utilizar los bienes, instalaciones, recursos humanos y financieros del INAPAM, exclusivamente para cumplir con su función, adoptando criterios de racionalidad, ahorro y transparencia. Conducirse con apego a los lineamientos, condiciones y restricciones establecidas por el INAPAM para el entorno laboral, seguridad e higiene, protección civil, medio ambiente y ecología”.

## **16. Necesidades personales y laborales-Señalamientos**

Las organizaciones podrán conseguir buenos resultados con sus propósitos, sólo si, por un lado, su personal se ha identificado con la institución y por el otro, está lo suficientemente motivado para comprometerse con sus tareas. Aunque son necesarias muchas condiciones para que las personas aporten lo mejor de su talento para que una organización logre sus metas.

El tema a analizar aquí es cómo se pueden integrar las necesidades personales con las metas de la institución. Trabajar en una organización es compartir un destino común y administrar los recursos humanos es crear, desarrollar y mantener ese espíritu que hace posible la contribución de voluntades en torno a una meta común.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “desarrollar capacidades que ayuden a superar las debilidades para contribuir al eficiente desempeño de las funciones



del grupo de trabajo. Mostrar apertura y colaboración en el desarrollo de los proyectos que se realicen con instancias externas al INAPAM, respetando la competencia de cada una de ellas a fin de crear un solo equipo a favor de la población”

### **17. Percepción del ambiente laboral o clima laboral**

Es una sensación interior multidimensional que tiene el personal hacia el comportamiento de la Institución y su ambiente laboral inmediato, el cual está formado por relaciones humanas, leyes y convenios, interactuando dentro de condiciones físicas, simbólicas, psicológicas, sociales, culturales, económicas, políticas, de seguridad e higiene, sustentadas en actividades productivas remuneradas.

El desarrollo de un clima organizacional que origine una motivación sostenida hacia las metas de la institución es de suma importancia para el desarrollo integral de la institución y para que impacte al personal, deben combinarse los incentivos propuestos para la obtención de las metas y objetivos con las necesidades manifiestas de los recursos humanos.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “mantener una actitud respetuosa y armónica en su entorno laboral. Actuar de manera objetiva, oportuna y desinteresada en el ejercicio de la función pública”.

### **18. Actualización, evaluación y seguimiento- Conocimientos e información institucional y de la población de AM**

El proceso de planificación de la actualización, seguimiento y evaluación en torno a conocimientos e información institucional y de la población de Adultos Mayores consiste en elaborar el Plan Estratégico con actividades que son componentes centrales en la Mejora de la Gestión al medir constantemente los

logros, valorar si las necesidades son satisfechas y redefinir el curso de las acciones, cuando sea necesario.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “adquirir compromiso con la promoción permanente del desarrollo y progreso en los ámbitos laboral, profesional, así como personal y se estimulará la profesionalización como un proceso continuo de superación en el que a partir de una sólida preparación superior, técnica o autodidacta, se acumulen y consoliden conocimientos y formación a través de la capacitación metodológica y sistemáticamente planeada. Acceder y promover la inducción al conocimiento y práctica de los objetivos genéricos del INAPAM, procurando el desarrollo humano integral de este sector”.

#### **19. Capacitación a los trabajadores-ingreso**

Al establecer un programa de capacitación, el primer paso consiste en coordinar necesidades con objetivos de aprendizaje específicos. Es decir, para resultar eficaz, un programa de capacitación debe establecer los temas adecuados a las necesidades y la redacción de sus objetivos para su evaluación.

Se debe considerar que el entrenamiento práctico es, por lo general, más eficaz que el teórico; y que la mayoría de los trabajadores prefieren un trabajo que les permita ampliar sus conocimientos y experiencia.

El vínculo formación-remuneración, ya sea a través de procedimientos sencillos o complejos, no siempre es exitoso para alcanzar objetivos deseados; sus parámetros de medición son la productividad y eficiencia en el desarrollo de habilidades, el desempeño.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “pugnar por obtener la acreditación de su capacitación mediante titulación o certificación”.

## **20. Equipo de trabajo-relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales funcionan tanto como un medio para alcanzar ciertos objetivos como un fin en sí mismo. Para poder crear un adecuado equipo de trabajo es necesario visualizar a la institución como un sistema y a las personas que lo integran como “componentes complejos” que se interrelacionan estableciendo diferentes tipos de relaciones de intercambio entre sí, con empatía, afinidad y compromiso.

Lo ideal en una organización sería promover canales de comunicación, formales e informales, eliminando barreras comunicacionales y fomentando una adecuada retroalimentación.

El código de conducta de los trabajadores del INAPAM establece, entre otros aspectos, que el servidor público deberá “compartir sus conocimientos y experiencia laboral con los compañeros de trabajo. Mantener una actitud respetuosa y armónica en las relaciones interpersonales. Fomentar con su actuación, un clima de confianza en la función pública”.

## **21. Auto-percepción y “puntos de mejora”**

Auto-concepto que las personas construyen para comprender mejor sus estados afectivos, emocionales y mentales, asociados con su identidad, el valor, su auto imagen y las áreas o rasgos de la personalidad que consideran deben o quieren mejorar.

También las exigencias psicosociales, que a través de los medios de información recibimos, son un factor importante en la conformación de la autoimagen, así como los deseos e inclinaciones personales conscientes respecto al rol que deseamos ocupar en la vida.

Mediante la capacidad de auto-percepción y de nuestro auto-concepto interpretamos subjetivamente aspectos de nosotros mismos que influyen en la

relación con los demás y en la percepción de cómo podemos incluirnos en la sociedad. Un auto-concepto de nosotros mismos desviado de la realidad y establecido como un patrón inflexible genera una mala adaptación en las relaciones interpersonales y en la sociedad.

Resulta clara la importancia de estar conectado con nuestras capacidades, posibilidades, “puntos de mejora” y detectar nuestros mecanismos de adaptación ante los cambios, para la superación de conflictos, el crecimiento personal, social y laboral.

### Anexo 13. Contenido del CD entregado al Departamento de Enseñanza, Investigación e Información

Los temas incorporados:

- 1.- Diseño y Sistematización del Plan de Evaluación del Aprendizaje
- 2.- Evaluación del Aprendizaje, Alineación Objetivos Institucionales
- 3.- Objetivos Particulares de Aprendizaje para el Curso PVF
- 4.- Recuperación del Plan de Sesiones del Curso PVF
- 5.- Cuadro Guía Preguntas para el Nvo. Plan de Sesiones
- 6.- Instrumentos de Evaluación del Aprendizaje, Escala Tipo Osgood
- 7.- Cuadro. Efectividad en la Evaluación del Aprendizaje
- 8.- Recomendación y Adaptación de Técnicas Didácticas
- 9.- Sugerencias de las Instructoras para el Curso PVF y acerca de la Población PAM
- 10.- Preguntas Rectoras para la Evaluación del Aprendizaje
- 11.- Más preguntas que guían la Evaluación del Aprendizaje
- 12.- Orden del día JUNTAS 18sep y 23oct con instructoras
- 13.- Nvo. Formato Evaluación para PAM al final de cursos y talleres del Programa de Educación para la Salud (PEpS)
- 14.- Nvo. Formato Evaluación de conferencias y pláticas específicas para población en general, del Programa de Enseñanza. Educación Continua (PEEC y PE)
- 15.- Recomendaciones de una servidora para mejorar Ficha Participación (PEpS)
- 16.- Nva. Ficha 1 PARTIC PAM Programa de Educación para la Salud (PEpS)
- 17.- Nva. Ficha 2 PARTIC Conferencias y pláticas del Programa de Enseñanza (PEEC y PE)
- 18.- Índices propuesta para el Manual de Procedimientos
- 19.- MANUAL Procedimientos, GUÍA de NORMAS y POLÍTICAS
- 20.- Una síntesis del Resumen Evaluación MIR.

- 21.- Cuestionario para crear el Perfil Profesional de las Instructoras
- 22.- Vaciado información del cuestionario
- 23.- Cuadro Interpretación de Resultados del cuestionario
- 24.- Conclusiones de Cuadros de Análisis del cuestionario
- 25.- Descripción de cada una de las Categorías de Análisis
- 26.- PDF. "Manual de Autocuidado con perspectiva de género" elaborado en el 7º semestre por esta servidora
- 27.- Reporte Avances y Conclusiones. Servicio Social 02 mayo-04 nov. (2013)
- 28.- Cortesía: Ámbitos de intervención del pedagogo

## Anexo 14. Temario (mejorado) del curso Plan de Vida Futura

Finalmente, el temario entregado al término del servicio social para el Curso Plan de Vida Futura fue el siguiente:

- I. Evaluación diagnóstica. Breve revisión de los conceptos:
  - a) Vejez
  - b) Envejecimiento
  - c) Adulto Mayor
  - d) Tercera Edad
  - e) Género
- II. Filosofía de vida
- III. Significados de los campos: Geriatría y Gerontología.
  - a. Estadísticas demográficas, económicas, sociales, culturales en torno a la población de adultos mayores
- IV. Salud- Enfermedad
  - a. Autoestima
  - b. Auto-cuidado.
  - c. Auto- concepto y Autovaloración
- V. Etapas de la vida y necesidades del ser humano.
- VI. Estrés y tensiones psicológicas.
  - a. Entorno familiar favorable.
- VII. Perspectiva de género en factores biológicos que afectan o promueven la salud:
  - a. Sexualidad
  - b. Menopausia
  - c. Andropausia
  - d. Duelos
  - e. Muerte
- X. Ocupación del tiempo libre

a. Tipos de actividades: físicas, domésticas, recreativas, económicas, laborales, de servicio, sociales, culturales.

XI. Jubilación / Retiro.

a. Aspectos jurídicos de la Jubilación.

XII. Elaboración del Plan de Vida Futura personal.

XIII. Evaluación del Aprendizaje

XIV. Entrega de Constancias



## Anexo 15. Perfil de egreso del Pedagogo

Facultad de Filosofía y Letras, UNAM

Fuente: [www.unam.mx](http://www.unam.mx) (2013)

Al observar, en general, la poca claridad que se tiene sobre qué podría hacer un pedagogo en el ejercicio de su profesión y para difundir cuáles podrían ser sus funciones y ayudar a orientar acciones pertinentes como servidor social, se consideró importante compartir los diferentes perfiles que maneja la UNAM, tanto en la Facultad de FFy L como en las FES: Acatlán y Aragón.

### **Énfasis: Investigación-Orientación-Capacitación-Planeación y Admón.**

El pedagogo es el profesional capaz de identificar, analizar, diseñar y proponer estrategias y acciones para resolver problemas educativos situándolos en su contexto social, económico, político y cultural, con fundamentos teóricos y metodológicos.

### **PERFIL DE EGRESO DEL PEDAGOGO EN LA FES ARAGÓN, UNAM.**

#### **Énfasis: Investigación-Orientación educativa**

El pedagogo realizará análisis crítico reflexivo de la realidad educativa con base en los fundamentos teórico-metodológicos y técnicos de la disciplina y con una postura propia consolidada. Explicará los fenómenos educativos a partir de las distintas corrientes teóricas y aspectos políticos, culturales y filosóficos que los definen.

### **PERFIL DE EGRESO DEL PEDAGOGO EN LA FES ACLATÁN, UNAM.**

#### **Énfasis: Diseño y evaluación de planes y programas, planeación de proyectos de capacitación**

Diseña, ejecuta y evalúa programas y proyectos encaminados a satisfacer requerimientos y necesidades educativas; así como proyectos de capacitación y actualización laboral que demanden diferentes instituciones u organizaciones, desde una perspectiva innovadora, ética, responsable y participativa. Practica la docencia (con los permisos adecuados) y participa en equipos de investigación disciplinarios e interdisciplinarios desde diversas posiciones teóricas, metodológicas y técnicas.

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA

- Organización, admón. y dirección de instituciones educativas
- Servicios de consultoría y asesoría
- Investigación
- Revisión y actualización de planes y programas
- Revisión de problemas planeación y admón. educativos
- Admón. de recursos humanos
- Detección de necesidades de capacitación
- Diseño y actualización de métodos y técnicas de enseñanza y de aprendizaje
- Planeación educativa
- Evaluación de Sistemas educativos
- Educación formal: rezago educativo, deserción, reprobación escolar, baja eficiencia terminal en procesos de educación formal, Diseño curricular, Apoyo académico, etc.
- Diseño y elaboración de recursos didácticos, de cursos y de talleres
- Diseño y asesoría sobre estrategias y acciones para la sistematización de procesos educativos
- Orientación educativa
- Elaboración y evaluación de modelos de enseñanza, diseño de instrumentos de evaluación
- Educación no formal, intervención en: museos, ONG's, instituciones públicas y privadas, reclusorios, instituciones de educación para la salud, etc.
- Educación especial, intervención con personas sordomudas, débiles visuales, con problemas motrices, etc.
- Educación permanente
- Educación abierta y a distancia